



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño
docente de la institución educativa “Colegio Nacional
Yarinacocha” Pucallpa 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE: Maestra en Administración de la Educación

AUTORES:

Bach. Capa Morillo, Clemencia
Bach. Ferreyra Salazar, María Lupe

ASESORA:

Dra. Aspiros Bermúdez, Jannet

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

DEDICATORIA

A toda mi familia, en especial a mis hijos Jean, Shantal y Jencarla, por su apoyo incondicional y por ser la inspiración permanente para seguir adelante luchando por mis metas trazadas.

Clemencia

A mi madre que con su ejemplo, trabajo y dedicación me enseñó a superar todas las adversidades y luchar para lograr mis metas en la vida.

María Lupe

AGRADECIMIENTO

Al Dr. César Acuña Peralta, porque hizo posible el Programa de Maestría en la ciudad de Pucallpa, lo que ha permitido mejorar las capacidades científicas, pedagógicas y administrativas del agente principal del proceso educativo como es el Maestro.

A la Dra. Sonia Grenwich, Coordinadora de la EPG de la UCV sede Pucallpa, por ofrecernos su apoyo incondicional, que hicieron que alcancemos una de nuestras metas más preciadas, la de ser magísteres en Administración de la Educación.

A la Dra. Jannet Aspiros Bermúdez a quién va nuestro agradecimiento muy sincero por el asesoramiento, consejo y experiencia impartida en todas las fases de la investigación, que ampliaron nuestros conocimientos en las ciencias educativas.

Al Dr. Oscar Manuel Gómez Arroyo, Director del Colegio Nacional Yarinacocha (CNY) del Distrito de Yarinacocha, Pucallpa y a todas aquellas personas que de alguna manera nos brindaron su apoyo en el desarrollo y culminación de la presente tesis.

Clemencia y María Lupe

DECLARACIÓN JURADA


Yo, Clemencia Capa Morillo, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 19427998, con la tesis titulada “Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la Institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018

Declaro bajo juramento que:

1) La tesis es de mi autoría, compartida con Maria Lupe Ferreyra Salazar, 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente. 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto 2018.



Bach. Clemencia, Capa Morillo
DNI: 19427998

DECLARACIÓN JURADA

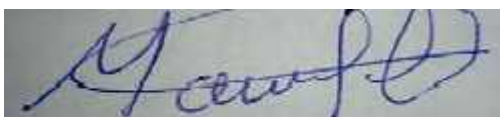
Yo, Maria Lupe Ferreyra Salazar, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 21569300, con la tesis titulada “Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la Institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018

Declaro bajo juramento que:

1) La tesis es de mi autoría, compartida con Clemencia Capa Morillo, 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente. 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional. 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, agosto 2018.



Bach. María Lupe Ferreyra Salazar
DNI: 21569300

PRESENTACIÓN

Señores miembros de Jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la Institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018”, este trabajo de investigación ha sido realizado siguiendo estrictamente los criterios del protocolo de la tesis de maestría establecidos por la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Educación.

El objetivo de la presente investigación fue; determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018 con la finalidad de formular propuestas a partir del conocimiento de las relaciones existentes entre las variables de estudio.

Esta investigación ha sido realizada conforme fue planificada en el proyecto de tesis, lográndose los objetivos planteados. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Atentamente

Clemencia y María Lupe

ÍNDICE

Portada.....	i
Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vii
Índice.....	viii
Resumen.....	xv
Abstract.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN.....	17
1.1. Realidad problemática.....	17
1.2. Trabajos previos.....	20
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	25
1.3.1. Liderazgo pedagógico.....	28
1.3.2. Desempeño docente.....	36
1.4. Formulación del problema.....	42
1.4.1. Problema general.....	42
1.4.2. Problemas específicos.....	42
1.5. Justificación del estudio.....	43
1.6. Hipótesis de investigación.....	44
1.6.1. Hipótesis general.....	44
1.6.2. Hipótesis específicas.....	44
1.7. Objetivos de investigación.....	45
1.7.1. Objetivo general.....	45
1.7.2. Objetivos específicos.....	45
II. MARCO METODOLÓGICO.....	46
2.1. Diseño de investigación.....	46
2.2. Variables, operacionalización.....	47
2.3. Población, muestra.....	48

2.3.1. Población.....	48
2.3.2. Muestra.....	49
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
2.4.1. Técnicas.....	49
2.4.1.1. Encuesta.....	49
2.4.2. Instrumentos.....	50
2.4.2.1. Cuestionario.....	50
2.4.3. Confiabilidad de los instrumentos: Análisis estadístico ALFA DE CRONBACH.....	51
2.5. Métodos de análisis de datos.....	52
2.6. Aspectos éticos.....	52
III. RESULTADOS.....	53
3.1. Descripción general de resultados.....	53
3.1.1. Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo estratégico	54
3.1.2. Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo administrativa	55
3.1.3. Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo didáctico....	56
3.1.4. Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo comunitario.	57
3.1.5. Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo ético.....	58
3.2. Procesamientos de datos de la variable desempeño docente.....	59
3.2.1. Procesamientos de datos de la dimensión personal	60
3.2.2. Procesamientos de datos de la dimensión pedagógica.....	61
3.2.3. Procesamientos de datos de la dimensión institucional.....	62
3.2.4. Procesamientos de datos de la dimensión comunitaria.....	63
3.3. Prueba de hipótesis.....	64
3.3.1. Hipótesis general.....	64
3.3.2. Hipótesis específicos.....	66
IV. DISCUSIÓN.....	72
V. CONCLUSIONES.....	75
VI. RECOMENDACIONES.....	77
VII. PROPUESTA.....	78

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
IX. ANEXOS.....	91
Anexo N° 01 Matriz de consistencia.....	92
Anexo N° 02 Encuesta a los directivos sobre liderazgo pedagógico.....	94
Anexo N° 03 Encuesta dirigido a docentes sobre desempeño docente.....	96
Anexo N° 04 Ficha de validación de expertos 01.....	98
Anexo N° 05 Ficha de validación de expertos 02.....	99
Anexo N° 06 Ficha de validación de expertos 03.....	100
Anexo N° 07 Constancia de la Institución Colegio Nacional Yarinacocha...	101
Anexo N° 08 Ficha técnica de instrumento N° 01.....	102
Anexo N° 09 Ficha técnica de instrumento N° 02.....	106
Anexo N° 10 Evidencias fotográficas.....	109
Anexo N° 11 Base de datos.....	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01	Procesamientos de datos de la variable liderazgo pedagógico.....	53
Tabla N° 02	Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo estratégico.....	54
Tabla N° 03	Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo administrativa.....	55
Tabla N° 04	Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo didáctico	56
Tabla N° 05	Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo comunitario.....	57
Tabla N° 06	Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo ético	58
Tabla N° 07	Procesamientos de datos de la variable desempeño docente	59
Tabla N° 08	Procesamientos de datos de la dimensión personal.....	60
Tabla N° 09	Procesamientos de datos de la dimensión pedagógica	61
Tabla N° 10	Procesamientos de datos de la dimensión Institucional.....	62
Tabla N° 11	Procesamientos de datos de la dimensión comunitaria.....	63
Tabla N° 12	Aplicación de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre las variables liderazgo pedagógico del equipo directivo y desempeño docente.....	65
Tabla N° 13	Aplicación de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo estratégico del equipo directivo y desempeño docente.....	67
Tabla N° 14	Aplicación de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo administrativo del equipo directivo y desempeño docente.....	68
Tabla N° 15	Aplicación de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo didáctico del equipo directivo y desempeño docente.....	69

Tabla N° 16	Aplicación de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo comunitario del equipo directivo y desempeño docente.....	70
Tabla N° 17	Aplicación de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo comunitario del equipo directivo y desempeño docente.....	71

ÍNDICE DE FIGURA

Figura N° 01	Procesamientos de datos de la variable liderazgo pedagógico del equipo directivo de la Institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.....	53
Figura N° 02	Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo estratégico del equipo directivo de la Institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.....	54
Figura N° 03	Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo administrativa del equipo directivo de la Institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.....	55
Figura N° 04	Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo didáctico del equipo directivo de la Institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.....	56
Figura N° 05	Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo comunitario del equipo directivo de la Institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.....	57
Figura N° 06	Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo ético del equipo directivo de la institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.....	58
Figura N° 07	Procesamientos de datos de la variable desempeño docente del equipo directivo de la institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.....	59
Figura N° 08	Procesamientos de datos de la dimensión personal de la variable desempeño docente de la institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.....	60
Figura N° 09	Procesamientos de datos de la dimensión pedagógica de la variable desempeño docente de la institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.....	61
Figura N° 10	Procesamientos de datos de la dimensión Institucional de la variable desempeño docente de la institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.....	62

Figura N° 11	Procesamientos de datos de la dimensión comunitaria de la variable desempeño docente de la Institución Educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.....	63
--------------	--	----

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo, determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

La investigación corresponde al diseño correlacional transeccional, el estudio se realizó teniendo como población a 91 trabajadores entre directivos, jerárquicos y docentes y una muestra no probabilística de 63 docentes. Para el recojo de los datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. Una vez recogido los datos fueron procesados haciendo uso del paquete estadístico SPSS 19.

Una vez concluida la investigación han sido demostrados los objetivos formulados, donde los resultados demuestran que existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018, donde la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,647$ positivo moderado y resultando valor de $P = 0.000 < 0.01$, siendo este resultado altamente significativo con nivel de significación del 1%.

Palabras clave: Liderazgo, liderazgo pedagógico, desempeño profesional, desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to determine the relationship between the pedagogical leadership of the management team and the teaching performance of the I.E. "National School Yarinacocha" Pucallpa 2018.

The research corresponds to the transectional correlational design, with a population of 91 workers and a non-probabilistic sample of 63 among hierarchical and teaching managers. To collect the data, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. Once the data was collected, they were processed using the statistical package SPSS 24.

Once the research has been completed, the objectives formulated have been demonstrated, which shows that there is a direct and significant relationship between the pedagogical leadership of the management team and the teaching performance of the I.E. "National School Yarinacocha" Pucallpa 2018, where the statistical test Pearson correlation coefficient resulted $r = 0,647$ positive and moderate result and value of $P = 0.000 < 0.01$, this result being highly significant with level of significance of 1%.

Keywords: Leadership, pedagogical leadership, professional performance, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el presente siglo XXI el liderazgo directivo se ha priorizado como un tema de preocupación en los diferentes países del Universo y en especial en Latinoamérica, debido a la enorme importancia que esto implica para la mejora de la calidad educativa. Esta importancia ha sido originada por las soluciones propuestas por un estudio especializado que ha ratificado la importancia del liderazgo en cuanto a la mejora y progreso de las organizaciones dedicadas a la educación, considerándose de esta manera como el elemento de mayor importancia que se encuentra en el interior de las instituciones educativas. En función de los planteamientos precedentes con respecto a la temática, motivo de análisis. Asimismo, se ha formulado políticas de fortalecimiento donde uno de los ejes más importantes está referido al perfeccionamiento de las prácticas y habilidades de los directivos de las instituciones educativas, estén o no en servicio. Bush (2012).

La situación actual de Latinoamérica y el Caribe con respecto a las decisiones políticas de fortalecimiento del liderazgo directivo de las instituciones educativas han sido abordadas en las últimas investigaciones realizadas al respecto UNESCO-OREALC (2014).

Los principales resultados hallados en las investigaciones realizadas, evidencian de que las políticas de gobierno dirigidas al mejoramiento de las habilidades y destrezas de liderazgo directivo se encuentran atravesando un proceso de permanente cambio. Es así, que en diferentes países del continente se han introducido medidas orientadas a mejorar el liderazgo de los directivos. Entre estos cambios incorporados se enfatizan patrones o estándares de desempeño directivo, así como se introdujo una serie de mecanismos de selección de nuevos directores; paralelamente se ha instalado sistemas de evaluación del desempeño directivo y una serie de estímulos que garanticen

alcanzar determinados propósitos preestablecidos. Simultáneamente a los cambios introducidos existe un desafío de mayor importancia, la misma que está referido a la formación de los futuros directivos. Sin embargo, en diferentes países del continente americano no se cuentan con políticas claras y congruentemente elaboradas, que planteen los requisitos básicos, así como contenidos y capacidades a desarrollar, teniendo en cuenta estándares de desempeño previamente formulados que respondan a necesidades formativas de los directores, asegurando de esta manera la presencia de programas que garanticen una sólida formación profesional de los líderes educativos.

En aras de contribuir a la mejora de esta problemática, se realizó un estudio que tuvo como propósito, describir detalladamente y sistematizar experiencias de 6 proyectos de innovación desarrollados en: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y República Dominicana que sirva de modelo y luego hacer extensivas estas experiencias novedosas orientadas al desarrollo y fortalecimiento del liderazgo directivo en los distintos países de la región. Weinstein, Hernández, Cuéllar y Flessa (2014).

Entre las décadas de 1950 y 1970 el modelo de dirección escolar y administrativo era más burocrático, tal como señala Álvarez (2010), en cambio hoy en día ha experimentado grandes cambios e innovaciones según las exigencias, necesidades y reclamos de la sociedad peruana. Esto hace que sea indispensable incorporar en la gestión administrativa y pedagógica elementos recíprocos orientados a optimizar la enseñanza y realizar réplicas de aquellas prácticas académicas significativas a nivel institucional, a fin de alcanzar aprendizajes significativos en los estudiantes, Bolívar (2010) y Murillo (2008).

En el Sistema Educativo Nacional, la reforma educativa tiene como objetivo expresar el derecho a un aprendizaje para todos y que esta sea de calidad. Actualmente las estimaciones hechas a nivel nacional e internacional respecto a la calidad educativa en nuestro país demuestran dificultades significativas en los niveles de logro de los aprendizajes alcanzados en la educación básica, los

cuales demuestran un bajo nivel de rendimiento académico de los estudiantes según resultados emitidos por UMC. Como consecuencia de estos bajos resultados obtenidos por los alumnos en las mediciones, es de valiosa importancia hacer un análisis sobre los elementos que influyen en el rendimiento académico. Numerosas investigaciones indican que la situación socioeconómica y cultural de los alumnos influye sobre los aprendizajes al interior de las instituciones educativas, además existen sociedades trascendentes. Alvariño, Arzola, Brunner, Recart y Vizcarra (2000). De tal manera que la misión del directivo y su forma de liderazgo son una característica importante que establece otras terminologías al interior del establecimiento y/o institución educativa.

La institución educativa Colegio Nacional Yarinacocha ubicada en el distrito de Yarinacocha, brinda sus servicios en el nivel secundario y recibe alumnos provenientes de las Instituciones educativas del nivel primario ubicadas en las zonas periféricas. Cuenta en la actualidad con 120 trabajadores, entre personal docente y administrativo. Asimismo, cuenta con una buena infraestructura, que consta de: 28 aulas, cancha multideportiva, auditorio, laboratorio, y centro de cómputo, esto le permite albergar un aproximado de 1500 estudiantes, distribuidos en dos turnos. En las evaluaciones censales educativas, ECE, realizadas en los últimos años, los resultados de desempeño de los estudiantes han sido bajos, lo que nos ha obligado a analizar el desempeño docente en su labor pedagógica y por ende el tipo de liderazgo que le caracteriza al equipo directivo. Asimismo, estas evaluaciones ECE han evidenciado un bajo rendimiento académico, tanto en matemáticas como en comunicación. Haciendo un análisis sobre la situación de estos resultados, nos encontramos con estudiantes que tienen dificultad para interpretar textos, realizar operaciones simples, poco motivados y desinteresados para estudiar. Frente a este problema institucional, podemos arribar a la siguiente conclusión, que los docentes no están cumpliendo a cabalidad el trabajo encomendado y por ende los estudiantes no logran obtener mejores resultados. Consideramos entonces, que los docentes deben mejorar su práctica pedagógica y es el equipo directivo quien debe organizar, monitorear, orientar al equipo docente y comprometerles

a mejorar su desempeño y obtener buenos resultados en las futuras evaluaciones.

Con respecto a la viabilidad, la presente investigación es viable porque cuenta con el visto bueno del equipo directivo, jerárquico, docentes y estudiantes del Colegio Nacional Yarinacocha quienes participaron de manera activa. Los resultados de la investigación permitirán formular posibles soluciones a la problemática, así como al fortalecimiento del liderazgo pedagógico en el equipo directivo, asimismo motivará el análisis, reflexión y toma de decisiones orientados a incentivar el progreso del desempeño docente, teniendo en cuenta las debilidades y exigencias de la colectividad.

Por las razones antes mencionadas, resaltamos que es importante la investigación, porque esto va a permitir el fortalecimiento del liderazgo pedagógico del equipo directivo y así poder optimizar el quehacer pedagógico del docente.

1.2. Trabajos previos

Al respecto se han realizado estudios tanto a nivel nacional e internacional encontrándose a Marcano (2006), en su tesis doctoral desarrollada en la Universidad Pedagógica Félix Varela Santa Clara - Cuba, para optar al grado de doctor. El objetivo de esta investigación, fue evaluar el desempeño docente como factor de elevación de la calidad educativa; en el proceso de investigación se utilizó el enfoque cualitativo y al término de su investigación se concluyó que el patrón como un paso de valoración de la actividad pedagógica del profesor se reformuló a raíz de los razonamientos expresados por los expertos, reivindicando el estudio del propio una nueva concepción hipotética y metodológica del procedimiento de estimación que redimensione las concepciones de progreso de la práctica profesional en situaciones diversas, dimensiones e indicadores que coadyuven a determinar la tarea académica y planear trabajos de formación continua y crecimiento profesional del maestro, señala también que el desempeño profesional, prevalece el carácter burócrata en el cumplimiento de la función de valoración de los directores, presencia de

una falta de actualización de los directores en el aspecto psicológico y pedagógico y asumir con responsabilidad la función de evaluador, preponderancia de formas despóticas e intolerantes en la apreciación de las prácticas pedagógicas de los docentes por parte de los directores, la apreciación no constituye una herramienta que favorezca el progreso y mejora del trabajo pedagógico del profesor, por lo que la evaluación no constituye un proceso constante de seguimiento con el propósito de mejorar las debilidades y falencias, las técnicas y procedimientos utilizados en la evaluación no responden a las exigencias de los paradigmas educativos actuales. Señala también que los aspectos a tomarse en cuenta en las evaluaciones contemplan aspectos fundamentales del ejercicio profesional del docente y su desempeño a nivel de aula.

Raxuleu (2014), en su tesis de licenciatura realizada en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango – Guatemala, la investigación se realizó teniendo como objetivo describir la vinculación entre el liderazgo del director y el desempeño pedagógico docente, el estudio se realizó teniendo como población a 347 sujetos y con una muestra probabilística de 158 y para el acopio de información utilizó 04 instrumentos los cuales han sido previamente validados mediante la técnica de juicio de expertos y la confiabilidad del instrumento a través de Alfa de Cronbach. Entre sus conclusiones más significativas señala que los alumnos reconocen contar con profesores que se valen de la capacidad de desenvolvimiento eficaz de los directivos, es decir destacan como la labor de los directivos ocasiona un impacto positivo en los catedráticos, los aspectos muy bien desarrollados por los profesores se consideran: trabajo cooperativo, uso adecuado de materiales educativos, escuchar a las debilidades y exigencias de aprendizaje y estimulación emocional a los estudiantes. Asimismo, señala una serie de deficiencias relacionadas a: al desarrollo del trabajo pedagógico, planificación, acciones de reforzamiento pedagógico, uso pedagógico de las Tics, relación con padres de familia. Cabe destacar que el aspecto que más descuidado es el reforzamiento pedagógico extracurricular.

Banegas (2013), en su tesis doctoral realizada para alcanzar al grado doctoral en la Universidad Europea de Madrid España, el estudio tuvo como objetivo Identificar los estilos y comportamientos de los líderes administrativos y académicos de UNITEC, tipo de investigación descriptivo y correlacional, diseño no experimental y comprende tres etapas: 1ra etapa: revisión bibliográfica diseño de instrumentos de investigación, aplicación del instrumento; 2da etapa: aplicación de instrumentos sobre estilos de liderazgo y 3ra etapa: entrevista a la comunidad educativa, asimismo plantea futuras líneas de investigación como el papel del autoliderazgo en la cultura organizacional, según género o edad, el impacto en los usuarios y la percepción de la sociedad en general. Otra línea de investigación sería el impacto de la universidad virtual en el liderazgo de una institución. Finalmente indica como conclusión importante que una de las principales acciones de los directivos es examinar, la visión, misión y la escala de valores institucionales con el propósito de ratificar o reemplazar por otro, esta acción debe ser con participación activa con todos los agentes que participan en el proceso educativo, con la finalidad de discutir y analizar con amplitud; una vez discutido por estos agentes, deben socializarse de forma verbal y documentada con los distintos grupos de beneficiarios: docentes y estudiantes, para lograr una gestión eficaz, los líderes deben obtener las capacidades y destrezas para profesar un liderazgo emprendedor en un situación tan versátil. Señala también que los líderes académicos deben trabajar muy cercanamente con los docentes, demostrando confianza en el profesionalismo de su equipo, aprovechando su formación especializada, promoviendo la innovación y la implementación de prácticas educativas centradas en el estudiante, de tal manera que el liderazgo pedagógico debe girar alrededor de la calidad educativa y del trabajo pedagógico orientado a lograr aprendizajes significativos, donde todos los esfuerzos deben concentrarse en la progreso de los aprendizajes logrados por los alumnos, para ello es importante la capacitación de los docentes para mejorar la práctica pedagógica de enseñanza- aprendizaje centradas en el alumno.

Chamorro (2005), en su tesis doctoral realizada en la Universidad Complutense de Madrid- España, realizó el estudio con el objetivo de analizar las variables relacionadas con los distintos estilos de liderazgo; tuvo como variables de estudio a: estilos de liderazgo como variable dependiente y variables independientes a profesores, directores, el contexto, al término del estudio concluye que el liderazgo en estos regímenes educativos poderosos suele ser dinámico en lo que respecta al equipo directivo y el sistema de estudios escolares orientan las actividades planificadas a una visión compartida por la comunidad, para tal fin se ha diseñado sistemas de estudios con miras a fortalecer el liderazgo del director- institución educativa. Los hallazgos encontrados en la investigación permiten abrir una posibilidad de cubrir los vacíos teóricos encontrados en los aspectos pedagógicos, los cuales coadyuvaran en la mejora de la técnica de liderazgo directivo en cada institución educativa.

A nivel nacional se encontraron estudios reanalizados por Macahuachi y Gonzales (2017), en su tesis de maestría desarrollado en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, el objetivo de la investigación fue determinar el nivel de relación que existe entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente, el método de investigación que utilizó en la investigación ha sido descriptivo explicativo, tipo de investigación básico, diseño descriptivo correlacional y correlacional transeccional, la técnica utilizada fue el análisis documental, la investigación tuvo como población a 25 docentes y una muestra no probabilístico de 25 docentes, al término del estudio señala que existe una relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente, instituyendo el coeficiente de correlación entre los aspectos estudiados, es decir “liderazgo directivo” y “desempeño docente” obteniendo un resultado de 0,546; la misma que indica la existencia de una correlación donde el nivel de confianza con la que se trabajó fue al 95%.

Chun y Jiménez (2016), en su tesis de maestría desarrollada en la UCV; la investigación se realizó teniendo como objetivo determinar la relación que

existe entre el desempeño docente y el rendimiento escolar de los estudiantes, la investigación se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, nivel de investigación descriptivo-correlacional, diseño de investigación no experimental. Para la investigación tuvo población a 120 estudiantes de 5° grado de primaria con una muestra de 50 estudiantes, al culminar el estudio señala entre sus principales conclusiones la existencia de una relación significativa entre el desempeño profesional docente y el rendimiento escolar; asimismo destaca la existencia de una relación significativa y positiva entre las dimensiones de las variables de estudio, sin embargo puntualiza que no existe relación alguna entre la evaluación de los aprendizajes y el rendimiento académico alcanzado por los estudiantes.

Condori (2017), en su tesis de maestría, investigación realizada en la UCV, teniendo como objetivo determinar de qué manera la gestión del director se relaciona con el desempeño docente, se utilizó el método hipotético – deductivo, el estudio corresponde al nivel básico, diseño de investigación no experimental de carácter descriptivo, es correlacional transversal, el estudio se realizó con una población de 165 docentes y una muestra probabilístico conformado por 116 docentes, para el acopio de información se ha utilizado la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. Al concluir el estudio señala que la gestión del directivo de la institución educativa se relaciona significativamente con el desempeño profesional docente.

Lecaros (2017), en su tesis de maestría, desarrollada en la Universidad César Vallejo cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, durante la investigación utilizó el método hipotético deductivo, tipo de investigación básico, diseño de investigación correlacional, tuvo como población de estudio a 63 profesores y es de tipo censal, la técnica utilizada para la investigación ha sido la observación y como instrumento de investigación el cuestionario de preguntas. Al culminar el estudio concluye que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño profesional del profesor, demostró también la existencia de una relación significativa entre las

dimensiones planteadas entre ellos: metas y perspectivas, uso adecuado de recursos disponibles, relación de la enseñanza y el currículo, precaución de un entorno metódico y de soporte.

Arana y Coronado (2017), en su tesis de maestría defendida en la Universidad Marcelino Champagnat, la investigación se desarrolló teniendo como objetivo determinar la relación de los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente, el tipo de investigación corresponde al enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional transeccional, la población de estudio estuvo conformado por 48 profesionales educadores y una muestra no probabilística de 48 docentes; para recoger información se utilizó como instrumento el cuestionario, al término de la investigación señala la existencia de una relación directa y significativa entre las variables de investigación como formas de liderazgo directivo y el desempeño docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

A) Teoría de liderazgo transformacional

James MacGregor Burns, en el año de 1978 fue quien implantó la concepción de liderazgo transformacional en un estudio realizado sobre los líderes políticos. Según esta teoría, el liderazgo transformacional es una característica en la cual, los “líderes y discípulos se colaboran recíprocamente con el propósito de lograr altos niveles de moralidad y motivación”. El mismo autor instituyó dos concepciones: “Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional”. Para este teórico el liderazgo transformacional genera cambios importantes en el comportamiento de las personas y de las instituciones, se reestructuran las apreciaciones y la escala de valores, así como las perspectivas y anhelos del personal que labora en la organización.

Para MacGregor, los líderes transformacionales son engrandecidos en el sentido que son considerados como un prototipo moral con un gran significado de responsabilidad, encaminado a beneficiar al equipo de

trabajo, la institución y la colectividad. Señala además que los líderes transformacionales y transaccionales son dos maneras de liderar una organización, pero excluyentes a su vez.

MacGregor afirma que los líderes transaccionales generalmente no pretenden cambiar la cultura organizacional, sino prefieren trabajar sobre la cultura existente en la organización, caso contrario ocurre con los líderes transformacionales quienes sí se preocupan por pretender cambiar la cultura organizacional. La capacidad de un líder transformacional se evalúa en función a la influencia ejercida sobre sus discípulos, donde una de las características de los seguidores es la confianza, lealtad y respeto que sienten como consecuencia de las cualidades transformacionales que demuestra el líder, por lo que, están siempre predispuestos a cumplir sus funciones con mayor esmero y dedicación logrando de esta manera mayor productividad. Los resultados se obtienen gracias a que el líder transformacional promete a sus discípulos mayor inspiración transmitiendo con una visión distinta sobre el trabajo, sin dejar de lado la identidad con la organización.

El líder incentiva y logra transformar a los seguidores gracias a la influencia que ejerce sobre ellos a lo que se conoce como carisma, la motivación científica y el reconocimiento particular de los seguidores, paralelamente el líder estimula a los discípulos para que investiguen y empleen nuevas formas y magníficas de retar la imagen, y lograr el cambio del ambiente para fortalecer el sentido de éxito organizacional. Fernández y Quintero (2017).

B) Teoría de humanística de la administración:

La teoría humanística fue propuesta por George Elton Mayo (1880 - 1949) quien se inspiró en las investigaciones realizadas por Hugo Munsterberg, quien fue el precursor de la Psicología Industrial. Munsterberg se planteó emplear la psicología a la industria sustentando su planteamiento en la teoría de Taylor, puntualizando como su trascendental restricción el énfasis

en las destrezas físicas de los trabajadores y el desconocimiento de los componentes psicológicos. Cabe destacar que efectuó importantes contribuciones a la gestión, estableciendo mecanismos que permitan lograr mayor rendimiento de los trabajadores mediante la aplicación de situaciones psicológicas pertinentes, considerando aspectos como la regularidad, agotamiento, atención y la influencia que ejerce la sociedad, acompañando con nuevas ideas relacionadas de la administración científica y la ciencia de la psicología.

La aparición de una nueva teoría orientada al estudio de las relaciones humanas contribuye a una expresión distinta a la administración, donde se habla de estimulación, liderazgo, información, organización informal, visión de grupo y se señalan con firmeza las observaciones existentes, dejando de lado de manera paulatina la concepción tradicional de autoridad, categoría, racionalización del trabajo y la organización por departamentos, nociones básicas de administración. Con esta teoría germinó el nuevo pensamiento respecto a la concepción del individuo, el ser social, asentado en los siguientes aspectos:

-) Los recursos humanos son por naturaleza social y compleja que tienen sentimientos, ambiciones y desconfianzas. La conducta del trabajador, como en cualquier parte, es producto de factores motivacionales.
-) Los individuos se encuentran motivados por una serie de necesidades que consiguen compensar en los círculos sociales en los que interactúan. Si hay problemas en la intervención y la interacción con el conjunto, acrecienta el movimiento de personal, disminuye la moral, se incrementa el agotamiento psicológico, y se disminuyen los niveles de desempeño.
-) El comportamiento colectivo obedece al estilo de intervención del líder. El líder eficaz influye en sus seguidores para alcanzar lealtad y altos estándares de desempeño y responsabilidad con los propósitos de la institución.

- J) Las pautas del grupo sirven de dispositivos reformadores de la conducta de los integrantes y reconocen de modo informal los niveles de logro alcanzados.

Durante la vigencia de la teoría clásica, no se ha observado preocupación alguna por las implicancias del liderazgo directivo en las organizaciones, en cambio, la teoría de las relaciones humanas evidenció una formidable influencia del liderazgo en la conducta de los individuos. Mientras que la teoría clásica centralizaba su atención en la autoridad formal del líder al mostrarse conforme con la jerarquía de los niveles diferenciados dirigentes sobre las jerarquías inferiores, en situaciones relacionadas con las funciones y responsabilidades del cargo, Chiavenato (2004).

1.3.1. Liderazgo pedagógico

Para darle mayor solidez a la presente investigación se han revisado las bases teóricas que sustentan, la variable liderazgo pedagógico en tal sentido se han considerado definiciones conceptuales referidas a la variable liderazgo pedagógico, la misma que procede primitivamente de la palabra lead, que significa la capacidad para dirigir un conjunto de sujetos a una acción determinada, por lo que se considera líder sinónimo de conductor y liderazgo de conducción. Al respecto Robbins, (2011), afirma que el liderazgo es la “La cualidad que tiene una persona de influir en el conjunto con el propósito de alcanzar los objetivos trazados” es decir que en un grupo humano puede surgir un líder cuya misión es guiar o conducir al grupo u organización, asimismo Rojas y Gaspar (2006), definen como “...la habilidad que posee una persona para administrar individuos”, al respecto Bolívar (1997), coincide al manifestar que “el liderazgo es un estilo específico de predominio inherente a provocar en los demás integrantes cambios de actitud de manera espontánea en función de las tareas o planes habituales”. Silíceo, Angulo y Silíceo (2001) y Jones y George (2006) coinciden en manifestar que el liderazgo consiste en ejercer influencia sobre un grupo humano inspirando motivación sobre la masa, desarrollando actividades para

lograr alcanzar los objetivos de grupo u organización estos planteamientos son similares a lo planteado por Hellriegel y Slocum (2004), consideran que el liderazgo es el “conjunto de procedimientos que permiten promover nuevos planteamientos y una visión nueva, interviniendo en los demás y que estos incluyan como parte de su propia personalidad asumiendo decisiones acertadas sobre los recursos humanos y otras situaciones”. En cambio, para Chiavenato (2002), el liderazgo constituye un aspecto importante en toda institución y ha constituido una inquietud permanente dentro de las organizaciones que lo requieran ya sea como académicos o científicos. Por tanto, el liderazgo no es sinónimo de dirección; porque el que administra es el único responsable de la gestión de los recursos y de las funciones que estas cumplen dentro de la organización, entre ellos: planear, presupuestar, organizar, dirigir, ejecutar y controlar las diversas acciones de la organización a fin de lograr los propósitos institucionales o de la organización. Desde esta óptica la labor de quién lidera la institución es tener claro la visión y misión de la institución u organización para luego ejercer influencia en el grupo humano a fin de lograr alcanzar las metas u objetivos institucionales en el plazo previsto. Según Goberna (2001), sí pretende alcanzar un liderazgo positivo en una institución, se requieren dos condiciones importantes “el poder y la autoridad”. De ello se desprende que toda organización está constituida por un conjunto de personas quienes trabajan juntos en múltiples actividades donde uno asume responsabilidad de dirigir el trabajo, convirtiéndose de esta manera en líder.

Al respecto Chiavenato, (2006), hace un hincapié en el sentido de que no se debe confundir el liderazgo con la dirección, ni con gerencia o un buen administrador. Por otra parte, plantea que no siempre un líder es un buen administrador; porque el liderazgo es calificado como una anomalía social que ocurre especialmente en las organizaciones de personas e instituciones. En tal sentido sostiene que el liderazgo es como: “un dominio interpersonal que se realiza en un escenario

determinado, regentada mediante procesos de comunicación humana para la adquisición de uno o más propósitos sean estas generales o específicas”

Analizado los diferentes planteamientos sobre el liderazgo, es pertinente señalar que ser líder significa tener ascendencia y capacidad para conducir a grupos de personas, instituciones u organización hacia el logro de los objetivos, todo ello basado en una comunicación horizontal y así convertirse en pieza clave dentro de toda organización debido a que este factor depende el triunfo o fracaso de la institución.

Las cualidades del liderazgo son sumamente significativas para todo directivo de una organización dedicada a prestar servicio educativo. Según Alvarado (1996), el liderazgo presenta cuatro elementos básicos entre ellos señala: los objetivos o propósitos, la forma de liderar la organización, los discípulos y la autoridad.

En tal sentido, los objetivos constituyen el dispositivo clave de toda actividad ya sea de carácter educativo o administrativo, por lo que “Un líder debe tener presente los propósitos de la organización, así como aquellos que se encuentran relacionados con la complacencia de las ventajas individuales” solo así se puede alcanzar la continuidad, el crecimiento y calidad de la institución.

El segundo dispositivo del liderazgo es la forma, la misma que está referido al conjunto de manifestaciones actitudinales que muestran los directores en el desempeño de las obligaciones, con el objetivo de alcanzar beneficios y consolidar inquietudes por la prestación y alcanzar los propósitos de la institución.

La ascendencia y la capacidad de convocatoria a los miembros que forman parte del grupo constituyen la esencia del liderazgo, en tal sentido los discípulos constituyen el tercer componente fundamental del

liderazgo. Un cuarto elemento a tomarse en cuenta es el poder, la misma que está referido a la capacidad de toma de decisiones con el propósito de lograr las metas institucionales. En todo este proceso es necesario fomentar una relación interpersonal fluida y horizontal, tal como señala Chiavenato (2002), quien afirma que el liderazgo encierra la utilización de la autoridad y que los vínculos interpersonales pueden involucrar liderazgo”. La autoridad es un elemento ligado a la noción de dominio y de potestad, donde el poder es concebido como la capacidad de influencia de un individuo sobre otros, que suele ser ejercido o no; en una organización dedicada a la educación, el poder es la cualidad de convencer y controlar los trabajos y toma de decisiones de los individuos que laboran en la organización incluso cuando ellos no estén de acuerdo. En cambio, la soberanía es concebida como la aceptación autónoma y voluntaria de las disposiciones.

Según Medina (2014), el liderazgo pedagógico es la innovación permanente de las organizaciones educativas y la instauración de una cultura de cambio con el fin de optimizar las instituciones educativas, en tal sentido, el liderazgo pedagógico es la condición básica que tiene el directivo para delinear, constituir y perfeccionar el trabajo pedagógico del docente a través de un conjunto de capacidades y actitudes oportunas y adecuadas, permitiendo optimizar el trabajo pedagógico basado en conocimientos, destrezas y prácticas de los directivos de una determinada institución educativa.

Cabe resaltar, que el trabajo pedagógico a nivel de aula conlleva al logro del aprendizaje significativo de los estudiantes; por lo que se debe potencializar la capacidad de liderazgo pedagógico de los profesores en la escuela y que contribuya en la mejora de los niveles de motivación, aliento y desarrollo de las instituciones educativas.

La concepción de liderazgo que se plantea, está expresada en un cúmulo de habilidades y destrezas que posee el docente para poder

capitanear a otros e influir hacia el cumplimiento de su función docente con dedicación y esmero y de esa manera alcanzar los objetivos institucionales propuestos por la organización educativa. Por lo que, un buen líder académico es una persona en constante capacitación, perfeccionamiento, actualización, proactivo, con capacidad para adaptarse a los constantes cambios y predispuesto a realizar acciones conjuntas para alcanzar las metas u objetivos previstos. Entre otras cualidades que debe tener el líder pedagógico, es que debe ser cordial, honesto, táctico, cuidadoso y creativo con capacidad para asumir decisiones asertivas y habilidades para negociar aún en situaciones adversas, por lo que este constituye el perfil ideal de un líder pedagógico.

Con respecto al rol directivo y la calidad de la educación. Uribe (2007) manifiesta que “los directivos prácticos ayudan y fomentan un clima organizacional de soporte a las acciones educativas; impulsan propósitos comunes; hacen partícipes a los profesores en las decisiones a tomar con respecto a la planificación y monitoreo de las acciones pedagógicas, sin embargo merece señalar que, este proceso de evaluación del desempeño docente se ve influenciado por diversos factores que condicionan, entre los que se señalan: factores de carácter económico, sociales, personal e institucional.

Según Rojas (2005), la dirección fortalece gestiones triunfantes siempre y cuando “los directivos como líderes de la institución realicen acciones pertinentes en las instituciones educativas, de tal manera que el proceso de enseñanza - aprendizaje se encaminen sin dificultades”, al respecto Arias y Cantón (2007) manifiestan que el triunfo de la institución educativa está sujeto al cumplimiento de funciones de un líder eficaz donde, los directores juegan un papel decisivo respecto a la calidad educativa, sean estas de carácter técnico, e institucional. Viendo la enorme responsabilidad que asumen los directores de las instituciones educativas, es importante promover proyectos de formación continua para dotar a los líderes educativos las herramientas necesarias que les

permita a su vez realizar acciones de monitoreo y acompañamiento pedagógico efectivo y así optimizar la calidad educativa a nivel institucional y consecuentemente de la región y el país.

Según Maxwell (2007), existen dos requisitos primordiales para generar cambio en la gestión educativa siendo estas: conocer las necesidades técnicas del cambio e interpretar el comportamiento y demandas motivacionales para producirlo, en ese sentido Goberna (2001) y Mulford (2006), considera que la formación del capital humano es lo más importante para un liderazgo eficaz por lo que se hace necesario formar líderes pedagógicos competentes capaces de impulsar cambios cualitativos en la institución educativa, no solo en el gobierno sino también en la gestión, donde se vea la creatividad y la capacidad para construir un futuro con significado y compromiso; siendo de esta manera la esencia del liderazgo. Bajo la misma lógica Portilla (2004), expresa que para lograr una buena gestión pedagógica se demandan directivos que sean funcionarios de cambio y desarrollo impulsados por una visión y misión institucional.

Según el MED (2013), todas las instituciones educativas necesitan un liderazgo directivo, es decir un individuo o individuos que tomen la dirección de la institución educativa en correspondencia a los objetivos propuestos por la institución. La transformación de la institución educativa demanda establecer esta responsabilidad a partir de una perspectiva de liderazgo académico. Por tanto, un líder, es quien influye, inculca y activa las diversas actividades de la comunidad educativa en torno a la labor académica. Para ellos el MED formula mecanismos para lograr una gestión participativa direccionada al logro organizacional donde el líder debe fomentar una educación de calidad y estar comprometido con lograr aprendizajes de calidad. Este estilo de liderazgo se visualiza en:

-) El adiestramiento del liderazgo pedagógico, orientado a alcanzar los patrones superiores de enseñanza y aprendizaje reflejados en resultados concretos.
-) El fomento de la organización autónoma permitiendo una activa participación de sus estudiantes en el quehacer educativo.
-) Una Institución Educativa interna abierta, expansiva y dúctil, más participativa en la forma de cómo se toman las decisiones.
-) Institucionalizar la evaluación permanente y a valorar este proceso como una circunstancia para aprender tanto de las fortalezas y debilidades.

Con respecto a la cultura organizativa en todas las organizaciones educativas públicas o privadas ya sean de nivel inicial, primario o secundaria. Gimeno (1995), dice que los directivos, desde el enfoque del liderazgo pedagógico, “esta permite convertirse en promotor del conocimiento en la organización, asimismo , Molero (2002), señala que la cultura ejerce una influencia sobre el liderazgo pedagógico mediante una serie de acciones colaborativas, en este sentido motiva a y deja que se muestren, acontecimientos y reestructuraciones como consecuencia del resultado del cumplimiento de funciones de los líderes de los proyectos o visiones institucionales que plantean.

Por su parte Bolívar (1997), señala que un líder eficaz demanda un conocimiento organizativo de base, asimismo un conocimiento del sistema escolar sólido, demanda de un liderazgo académico. Además, señala que, lo más natural de un líder es consolidar aspiraciones de manera compartida con la misión de hacer realidad un propósito meta u objetivo e involucrar a los demás integrantes de la comunidad educativa para lograr alcanzarla. En consecuencia, según lo manifestado por Arias y Cantón (2007), la sociedad contemporánea demanda instituciones dúctiles, creadoras y versátiles, caracteres que se logran principalmente por el predominio en la dirección de las mismas.

a) Dimensiones del liderazgo pedagógico

Dimensión pedagógica

Según Bolívar (2014), refiere al quehacer educativo de los miembros de la comunidad educativa en el proceso de enseñanza- aprendizaje. La gestión pedagógica es un conjunto sistematizado de actividades, para fomentar el proceso académico o pedagógico que realiza los profesores en conjunto, con miras a lograr los objetivos institucionales. Esta dimensión abarca acciones de enseñanza aprendizaje, programación curricular, diseño y ejecución de proyectos educativos, diseño y elaboración de materiales educativos, estrategias metodológicas y evaluación de aprendizajes.

Dimensión estratégica

Según Bolívar (2014), es el conjunto de actividades que orientan el rumbo de la institución educativa sin perder de vista la misión institucional, asimismo está relacionado con la visión de la institución, todo ellos encaminados a lograr las metas y objetivos de institucionales.

Dimensión administrativa

Según Bolívar (2014), esta dimensión comprende un conjunto de actividades y estrategias de gestión institucional, la misma que abarca los recursos humanos, administración de recursos económicos, recursos materiales, financieros, gestión del tiempo, control y monitoreo e información relacionada con la institución todos ellos orientados a mejorar el trabajo pedagógico y garantizar el logro del aprendizaje, de esta manera alcanzar la calidad de la educación.

Dimensión ética

Según Bolívar (2014), los directivos de una institución educativa, por la responsabilidad que tienen como funcionario público, deben ostentar un comportamiento ético de su cargo, con transparencia y

ser responsables ante los posibles ataques o consecuencias de la actividad de la institución y de sus propios actos y toma de decisiones.

1.3.2. Desempeño docente

En relación a la variable desempeño docente, existen diversos planteamientos sobre la definición conceptual de desempeño docente; indistintamente los autores hacen referencia al desempeño del profesor, desempeño profesional docente y desempeño del maestro, sin embargo, existe un denominador común. Al respecto el MED (2008) al proponer la nueva carrera pública magisterial, señala que el profesor es un intermediario y no simplemente transmisor de cultura, por tal razón es imprescindible que ostente una posición crítica y creativa que permita alcanzar la transformación, asimismo poseer un vasto bagaje de cultura general y capacidad para lograr una formación integral de los estudiantes, propiciando un trabajo cooperativo y coordinado con todos los miembros que conforman la comunidad educativa en su conjunto. Al respecto Fernández (2002), define que el desempeño docente es como el cúmulo de acciones que los docentes desarrollan cotidianamente en su quehacer pedagógico, entre las actividades más importantes que desarrolla son: preparación de sus sesiones de clase, asesoramiento de los alumnos, diseño y ejecución de las sesiones de aprendizaje, valoración de los trabajos asignados, participación en programas de capacitación continua y coordinar acciones con los demás docentes y autoridades de la institución educativa. En cambio, para Saravia y López, (2008), el desempeño profesional docente es el conjunto de acciones pedagógicas que realiza el docente especialista en el ámbito educativo, apropiación del conocimiento pedagógico que constituye el cúmulo de conocimientos que se van edificando permanentemente al diseñar y organizar la forma de educar, o cuando se interactúa con los estudiantes. Asimismo, Ponce (2005) señala que el desempeño profesional docente es la acción del educador conforme a sus capacidades y aptitudes pedagógicas, esto requiere el dominio de actividades y funciones específicas de la labor docente, al respecto Peña (2002), define al

desempeño docente como una serie de acciones realizadas o ejecutadas por un individuo, en cumplimiento de sus funciones y responsabilidades asignadas y que será evaluado en base a su desarrollo.

El desempeño docente comprende dimensiones los cuales varían de acuerdo a los autores, por ejemplo, para Valdés (2004), existen modelos de evaluación de desempeño frecuentemente utilizados por lo que el evaluador tienen que tener claro bajo qué modelo es que pretende evaluar el desempeño de un docente:

-) Modelo centrado en el perfil del maestro: Según este modelo la evaluación se realiza en función de los rasgos característicos de un perfil profesional previamente establecido, es decir en función a un maestro ideal.
-) Modelo centrado en los resultados: En este modelo lo que más importante son los logros obtenidos por los estudiantes, en el ámbito educativo este modelo es preferido por los promotores de las instituciones privadas a quienes lo que más interesa son los estándares propuestos por la institución, referidos al índice de promoción y deserción escolar.
-) Modelo centrado en la conducta del docente en el aula: el propósito de este tipo de evaluación es identificar el comportamiento del docente en relación a la labor pedagógica y al logro de los aprendizajes alcanzados por los alumnos.
-) Modelo de la práctica reflexiva: Según este modelo, la educación como proceso es una secuencia de episodios que encuentra y resuelve problemas donde las capacidades profesionales del docente van en continuo crecimiento, por lo que es conocido como reflexión sobre la acción.

Asimismo, Valdés (2004), plantea cuatro dimensiones, entre ellos: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el cumplimiento de trabajos asignados y relación con sus compañeros de

trabajo, estas dimensiones son consideradas bases para el diseño y elaboración de los instrumentos de evaluación.

Capacidades Pedagógicas: Referido a las habilidades didácticas y destrezas pedagógicas, los cuales son adquiridos durante la formación profesional.

Emocionalidad: son las cualidades psicológicas y personales del docente que permitan asumir la función docente de manera eficaz.

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: Está referido al acatamiento de las funciones y responsabilidades como docente tales como: asistencia y puntualidad, participación de las jornadas técnico pedagógicas, cumplimiento de la normatividad vigente, capacitación continua, entre otros.

Relaciones interpersonales: esta dimensión está referida a las relaciones interpersonales con los demás miembros de la comunidad educativa. Según el MED (2012), en el marco del buen desempeño docente, señala cuatro dominios fundamentales, aspectos que deben tomarse en consideración en la evaluación del desempeño docente, entre ellos:

-) Preparativo para el aprendizaje de los alumnos.
 -) Ilustración para el aprendizaje de los alumnos.
 -) Contribución en la gestión de la institución educativa ligada a la colectividad.
 -) Mejora del proceso de profesionalización y la identidad del docente,
- Con la finalidad de lograr la calidad educativa, es necesario evaluar el desempeño del docente para lo cual es importante tener una concepción clara de lo que significa evaluación del desempeño docente.

Según Toro (2003), en el ámbito educativo, la profesión docente es el eje central del sistema, por lo que destaca determinados rasgos

particulares de la profesión docente. De tal manera, que la apreciación del trabajo pedagógico del docente se tiene que efectuar en función a patrones de desempeño referenciales del trabajo realizado por el maestro a nivel del aula. En ese sentido, la evaluación del desempeño profesional, debe estar orientado a verificar las actividades que el docente desarrolla en un salón de clases, así como también los procedimientos utilizados en el proceso de construcción de los nuevos conocimientos en los estudiantes, aspectos que constituyen para la reflexión y la mejora continua. Ante la enorme responsabilidad que significa la profesión docente, los patrones de desempeño profesional crean una aproximación estricta al aula, debido a las siguientes razones: Primero, el salón de clase ha sido un espacio intencionalmente preparado para el trabajo pedagógico a lo largo de tiempo; Segundo, lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes es la responsabilidad social más importante que tienen los docentes y Tercero, el trabajo pedagógico realizado por los docentes a nivel de aula se evidencia a través de habilidades, destrezas, actitudes, saberes y una escala de valores.

Teniendo en cuenta de que la mejora del aprendizaje escolar depende de la calidad del desempeño del docente y que comprende el pleno ejercicio de sus funciones y responsabilidades. Calla (2008), señala que las instituciones educativas en América han realizado importantes esfuerzos en las últimas décadas, los cuales han sido orientados al progreso de la calidad de los servicios educativos y en ese proceso se ha descrito a la variable desempeño docente, como un factor que ocasiona enorme influencia casi determinante en el logro de los propósitos institucionales referidos a la gestión educativa.

Por consiguiente, la evaluación del desempeño docente permite tener una idea clara a los líderes pedagógicos sobre los logros y dificultades que conlleven a la toma de decisiones. En ese sentido el desempeño profesional docente es fruto del manejo de un conocimiento amplio de la

materia a su cargo, es decir de su especialidad, dominio de la didáctica, metodología, investigación y el comportamiento profesional, respecto Jiménez (2000) y Arimatea (2008) señalan, que el propósito de la evaluación del desempeño profesional docente, es optimizar la calidad educativa y calificar el trabajo docente. En tal sentido, la evaluación debe presentar funciones y particularidades bien establecidas que deben tomarse como referencia de su aplicación. En cambio, Assaél y López (2008) sostienen que la evaluación del desempeño consiste en evaluar al docente únicamente por su actuación profesional, reflexionando sobre el entorno y las circunstancias de trabajo en que éste se desarrolla, esta evaluación no comprende el desempeño como funcionario-administrativo, tampoco por los logros obtenidos por los estudiantes (rendimiento académico).

Según Valdés (2000), la evaluación del desempeño docente cumple las siguientes funciones: *Diagnóstico*, es una evaluación que se realiza en un periodo de tiempo determinado y constituye la síntesis de sus fortalezas y oportunidades, de tal manera sirve al equipo directivo, jerárquico y a él mismo, de guía para las tareas de adiestramiento y progreso que ayuden su perfeccionamiento continuo. *Instructiva*, esta función está referida a originar una recapitulación de los indicadores del desempeño del docente. *Educativa*, está referido a la relación que existe entre los logros de la evaluación alcanzados por el profesional y los estímulos y cualidades de los profesores hacia el trabajo, esto hace que el docente se dé cuenta de la percepción que tienen los directivos padres de familia y estudiantes del trabajo que realiza y a partir de ello poder mejorar los aspectos deficitarios. *Desarrolladora*, esta función es sumamente importante ya que permite al docente evaluado alcanzar la madurez y a la vez permita asumir una autoevaluación crítica y permanente de su desempeño como profesional, no tener temor a sus debilidades, sino convirtiéndolo como una oportunidad de aprendizaje.



Fuente: Valdés, (2004). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente.

a) Dimensiones del desempeño docente

Dimensión Personal

Para Rodríguez y Monteagudo (2010), esta dimensión está relacionada con habilidades y destrezas del ámbito interno del docente expresado en: actitudes, temperamento, aptitudes, conocimientos y capacidad para reconocer sus fortalezas y debilidades personales, los cuales constituyen el inicio para lograr la superación de dichas debilidades; otro aspecto que se toma en consideración en esta dimensión es la motivación y apertura a las nuevas tendencias, conocimientos, y preocupación por la mejora continua.

Dimensión Pedagógica

Según Rodríguez y Monteagudo (2010), está relacionada con el desarrollo académico y el ejercicio de la profesión docente. Es importante que los docentes tengan un buen soporte teórico en relación al desarrollo corporal, epistémico y afectivo de los paradigmas educativos contemporáneos, la teoría de las inteligencias múltiples, estructuración de contenidos curriculares y habilidades pedagógicas, evaluación del aprendizaje, investigación educativa.

Dimensión Institucional

Para Rodríguez y Monteagudo (2010), está relacionada con las habilidades y destrezas que los docentes desarrollan al interior de la institución educativa, reflejando un pensamiento actualizado sobre planificación y capacidad de planificar, gestionar, realizar acciones de seguimiento, monitoreo y organizar grupos de trabajo para el progreso y buena marcha de la institución mejorando la gestión educativa en un clima institucional favorable.

Dimensión Comunitaria

Según Rodríguez y Monteagudo (2010), esta dimensión está referida a la interacción que existe entre el docente y padres de familia de sus estudiantes, aceptando las diferentes prácticas de crianza y sistemas de organización familiar, las relaciones de la institución y el entorno social, con las organizaciones públicas, privadas y religiosas.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la I. E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018?

1.4.2. Problemas específicos

-) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo estratégico y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018?
-) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo administrativo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018?
-) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo didáctico y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018?
-) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo comunitario y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018?

) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo ético y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018?

1.5. Justificación de estudio

Justificación legal.

La investigación se justifica legalmente en la Constitución Política y las normas legales que rigen el sistema educativo nacional Ley N° 28044, ley de la reforma magisterial N° 29944 y su Reglamento aprobado por D.S. N° 004-2013-ED.

Justificación metodológica.

El presente estudio, se justifica por cuanto los resultados obtenidos contribuirán en el enriquecimiento del conocimiento científico en el ámbito de la gestión educativa, fundamentalmente en lo referente a la calidad educativa en la Institución Educativa donde se ha desarrollado el estudio. Con la finalidad de recopilar datos se ha elaborado dos instrumentos que posibilitaron recoger información respecto al liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente, los cuales comprenden las variables del presente estudio.

Justificación práctica

La presente investigación se justifica debido a que los resultados permitirán proponer mejoras cualitativas que coadyuven a los propósitos planteados en el Proyecto Educativo Nacional, la misma que exige mejorar constantemente la gestión educativa, con la finalidad de lograr la eficacia del liderazgo directivo con relación al desempeño docente. Por otro lado, los resultados del presente estudio constituirán el inicio de otras investigaciones posteriores a nivel experimental, por otro lado permitirá a las instancias intermedias del Ministerio de Educación, UGEL tomar como referencia para la planificación y organización de capacitaciones o actualizaciones tanto para directivos como para docentes de la educación básica, asimismo para quienes tengan que asumir responsabilidades en calidad de coordinadores, especialistas, directivos así como la formación inicial de los futuros maestros.

Justificación pedagógica

La investigación se justifica pedagógicamente ya que da a conocer las características del liderazgo pedagógico y desempeño docente, esto permitirá tomar decisiones acertadas a fin de optimizar la calidad educativa, el servicio educativo y el logro de aprendizajes significativos, por lo que se hace necesario la evaluación del desempeño de los maestros, ya que esto permitirá identificar las falencias o fortalezas que poseen los maestros a nivel de aula.

1.6. Hipótesis de investigación

1.6.1. Hipótesis general.

Existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la I. E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

-) Existe relación directa y significativa entre liderazgo estratégico y el desempeño docente de la I. E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.
-) Existe relación directa entre liderazgo administrativo y el desempeño docente de la I. E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.
-) Existe relación directa entre liderazgo didáctico y el desempeño docente de la I. E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.
-) Existe relación directa entre liderazgo comunitario y el desempeño docente de la I. E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.
-) Existe relación directa entre liderazgo ético y el desempeño docente de la I. E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

1.7. Objetivos de investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

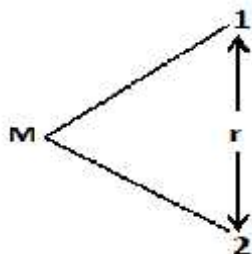
1.7.2. Objetivos específicos

-) Establecer la relación entre liderazgo estratégico y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha”. Pucallpa 2017
-) Establecer la relación entre liderazgo administrativo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha”. Pucallpa 2017
-) Establecer la relación entre liderazgo didáctico y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2017.
-) Establecer la relación entre liderazgo comunitario y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha”. Pucallpa 2017
-) Establecer la relación entre liderazgo ético y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha”. Pucallpa 2017

II.MARCO METODOLÓGICO

2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación utilizado en el presente estudio es la correlacional transeccional porque se ha establecido la relación de asociación entre las variables de estudio, sin precisar el sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales, además, la investigación es no experimental porque no se ha puesto a prueba ninguna de las variables estudiadas. Asimismo, la investigación es de corte transversal, por cuanto, la recolección de datos se efectuó en un solo instante y en un espacio tiempo único. Hernández, Fernández y Baptista (2014).



Leyenda:

M = Muestra (63 docentes)

1 = Liderazgo Pedagógico

2 =Desempeño Docente

r = Relación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente.

2.2. Variables, Operacionalización

VARIABLE N° 1							
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA	
Liderazgo pedagógico	Forma en que se lleva a cabo en los centros educativos la tarea central de mejorar la enseñanza y el aprendizaje (Bolívar, 2010)	El liderazgo pedagógico comprende 05 dimensiones, los cuales a su vez comprenden indicadores y 19 ítems distribuidos por dimensión: dimensión estratégica 05 ítems, dimensión administrativa 06 ítems, dimensión didáctica 04 ítems, dimensión comunitario 02 ítems y dimensión ético 02 ítems.	Estratégica	Percepción compartida y plan estratégico para la escuela centrado en la enseñanza aprendizaje.	1; 2; 3; 4; 5.	Bueno [19 - 25]	
				Trabajo en equipo innovación y recursos dirigidos al logro de la visión del colegio.		Regular [12-18]	
				Manejo efectivo de recursos fiscales, humanos tecnológicos y físicos.		6; 7; 8; 9; 10; 11	Malo [5—11]
			Administrativa	Promueve el desarrollo del liderazgo involucra a todos en el proceso y distribución de responsabilidades.	6; 7; 8; 9; 10; 11	Bueno [22-30]	
				Conoce las fortalezas y debilidades de los recursos humanos y las necesidades intereses tanto del personal como de los que reciben el servicio.		Regular [14-21]	
				Actuar directo e indirecto que afecten significativamente el proceso de enseñanza del maestro y como resultado el aprendizaje del estudiante.		12; 13; 14; 15	Malo [4 - 8]
				Promueve la comprensión, apreciación y utilización de los diversos recursos culturales sociales e intelectuales de la comunidad		16,17	Bueno [8 -10]
			Comunitario	Actúa en forma íntegra justa y ética	18,19	Regular [5 - 7]	
						Malo [2 - 4]	
			Ético	Garantiza los valores De democracia, equidad y diversidad		Bueno [8 -10]	
Regular [5 - 7]							
						Malo [2 - 4]	

VARIABLE N° 2

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS	ESCALA
Desempeño docente	Es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarado". (Estrada, 2013)	Entendida como la capacitación continua, está dividido en 04 dimensiones que comprende a su vez indicadores con un total de 20 ítems, los cuales fueron divididos por dimensión:	Personal	-Dominio de capacidades, habilidades y actitudes relacionadas con la autoestima.	1,2,3,4	Bueno [14—20]
				Sus implicancias éticas se expresan a través de la vocación docente.		Regular [9—13]
			Pedagógica	Dominio de capacidades, conocimientos para la elaboración y utilización de recursos didácticos.	5,6,7,8,9,10,11	Bueno [25—35]
				Prácticas de enseñanza que propicien logros de aprendizajes a través de una gestión efectiva del currículo		Regular [16—35]
			Institucional	Clima organizacional, participación en el trabajo grupal, la comunicación con los agentes de la comunidad educativa.	12,13,14,15,16,17	Bueno [22—30]
						Regular [14—21]
			Comunitaria	Dominio de capacidades conocimientos y actitudes relacionadas con la promoción de la convivencia democrática y cultura de paz.	18,19,20	Bueno [11—15]
						Regular [7—10]
						Malo [3—6]

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

El presente estudio contó con una población constituida por trabajadores directivos, jerárquicos y docentes de la Institución Educativa Colegio Nacional Yarinacocha – CNY, que según el cuadro de asignaciones del personal ascienden a un total 91 trabajadores, los cuales se detallan a continuación.

**Número de directivos, jerárquicos y docentes de la Institución Educativa
CNY**

DOCENTES	CANTIDAD	%
Directivos	03	3.3
Jerárquicos	05	5.5
Docentes	83	91.2
Total	91	100.0

Fuente: Cuadro de asignación de personal de la I.E. CNY. 2018

2.3.2. Muestra

Siendo la muestra un subconjunto de la población, la muestra estuvo constituida por 63 docentes de la Institución Educativa CNY. El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico e intencionado porque ha sido seleccionado según el propio criterio del investigador, por lo que no se utilizó ninguna técnica matemática o estadística Carrasco Díaz, (2010).

**Número de directivos, jerárquicos y docentes de la Institución Educativa
CNY**

DOCENTES	CANTIDAD	%
Directivos	03	4.8
Jerárquicos	05	7.9
Docentes	55	87.3
Total	63	100.0

Fuente: Cuadro de asignación de personal de la I.E. CNY. 2018

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

2.4.1.1. Encuesta

Esta técnica permitió recoger y generar información primaria a través de un cuestionario, la misma que estuvo dirigido a 63 docentes que laboran en la institución educativa Colegio Nacional Yarinacocha CNY.

2.4.2. Instrumentos

2.4.2.1. Cuestionario

En el presente estudio se ha utilizado 02 instrumentos para el acopio de información:

El instrumento N° 01 encuesta sobre “liderazgo pedagógico” dirigido a docentes y tiene como propósito acopiar información con respecto a la variable: LIDERAZGO PEDAGÓGICO, este instrumento consta de 19 ítems.

Estructuralmente comprende 05 partes: del ítem N° 01 al ítem N° 05 corresponde a la dimensión estratégico; ítems 06 al ítem 11 corresponde a la dimensión administrativa; del ítem 12 al ítem 15 corresponde a la dimensión didáctica; del ítem 16 al ítem 17 corresponde a la dimensión comunitaria y del ítem 18 al ítem 19 corresponde a la dimensión ética. Cada ítem consta de 05 opciones de respuesta, según la escala de Likert, cuya puntuación ha sido establecido de la siguiente manera: Nunca = (1), Casi nunca = (2), A veces = (3), Casi siempre = (4), Siempre = (5).

El instrumento N° 02 encuesta sobre “desempeño docente” dirigido a docentes y tiene como propósito acopiar información con respecto a la variable: DESEMPEÑO DCOCENTE, la misma que consta de 20 ítems.

Estructuralmente comprende 04 partes: del ítem N° 01 al ítem N° 04 corresponde a la dimensión personal; ítems 05 al ítem 11 corresponde a la dimensión pedagógica; del ítem 12 al ítem 17 corresponde a la dimensión institucional; del ítem 18 al ítem 20 corresponde a la dimensión comunitaria. Cada ítem consta de 05 opciones de respuesta, según la escala de Likert, cuya puntuación ha sido establecido de la siguiente manera: Nunca = (1), Casi nunca = (2), A veces = (3), Casi siempre = (4), Siempre = (5).

2.4.3. Confiabilidad de los instrumentos: Análisis estadístico ALFA DE CRONBACH

Con el propósito de garantizar que el instrumento cumpla con las dos características como son: la validez y confiabilidad del instrumento se ha sometido a la prueba piloto y el juicio de expertos.

Variable: Desempeño Profesional

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{20}{19} \cdot \left(1 - \frac{4.88}{29.16} \right)$$

$$\alpha = 0.88$$

Alfa de Cronbach	Items
0,88	20

Fuente: Salida del SPSS V22

Interpretación: Los resultados del estadístico de Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojaron 0,88. Por lo que dicho instrumento es de **muy alta confiabilidad**.

Variable: Liderazgo Pedagógico

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_T^2} \right)$$

$$\alpha = \frac{20}{19} \cdot \left(1 - \frac{13.48}{92.65} \right)$$

$$\alpha = 0,92$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0,92	19

Fuente: Salida del SPSS V22

Interpretación: Los resultados del estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojaron 0,92. Por lo que el instrumento es de **Muy alta Confiabilidad**

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y almacenamiento de los datos recopilados se hizo uso del programa estadístico SPSS, versión 19, utilizándose como herramienta estadística el coeficiente de correlación de Pearson, esta herramienta se ha utilizado con el propósito de analizar la relación que existe entre las variables objeto del presente estudio, sin que esto signifique una relación de causa efecto.

Para representar gráficamente los resultados se ha utilizado la barra de frecuencias y distribución de las respuestas teniendo en cuenta las dimensiones planteadas en la presente investigación.

2.6. Aspectos éticos

Durante el proceso de desarrollo de la investigación, la ética del investigador será primordial, esto garantizará que los datos recogidos serán utilizados única y exclusivamente con fines de investigación, asimismo se evitará omitir a los autores de los textos consultados para el desarrollo del marco teórico.

III.RESULTADOS

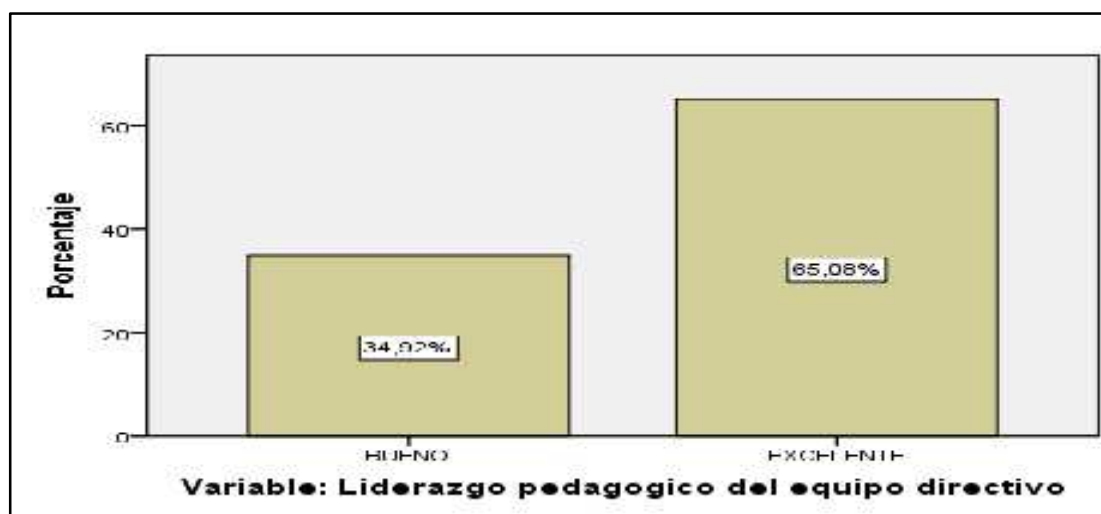
3.1. Descripción general de resultados

TABLA N° 01, liderazgo pedagógico

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Válido	BUENO	22	34,92
	EXCELENTE	41	65,08
	Total	63	100,0

Fuente: Propia, información obtenido de la encuesta y procesado con el programa SPSSV.19

Figura N° 01



Fuente: Tabla N° 01

Interpretación: En la tabla y figura N° 01 se demuestra que del 100% de encuestados, el 65,08% de docentes perciben el liderazgo pedagógico del equipo directivo en nivel excelente, seguido de 34,92% nivel bueno.

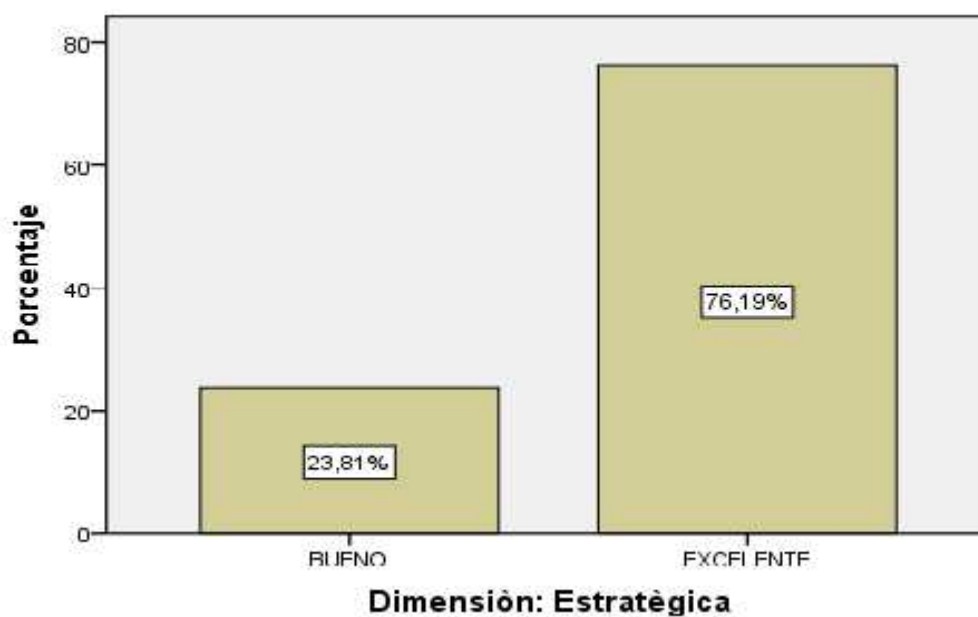
3.1.1. Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo estratégico

TABLA N° 02, dimensión liderazgo estratégico

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Válido	BUENO	15	23,81
	EXCELENTE	48	76,19
	Total	63	100,0

Fuente: Propia, información obtenido de la encuesta y procesado con el programa SPSSV.19

Figura N° 02



Fuente: Tabla N° 02

Interpretación: En la tabla y figura N° 02 se muestra que del 100% de encuestados, el 76.19% de docentes perciben el liderazgo estratégico del equipo directivo en nivel excelente, en cambio el 23,81% consideran como bueno.

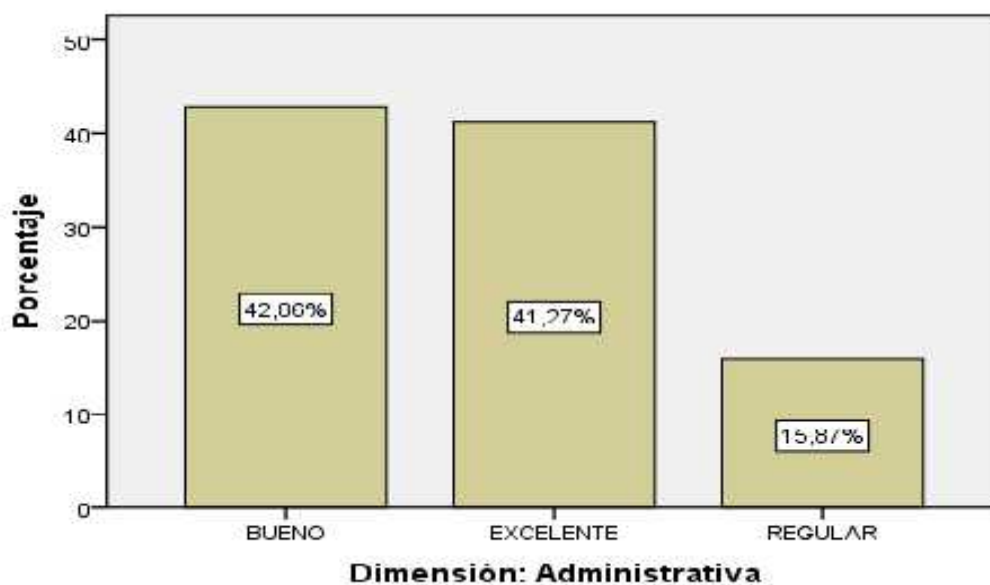
3.1.2. Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo administrativo

TABLA N° 03, Dimensión liderazgo administrativa

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Válido	BUENO	27	42,86
	EXCELENTE	26	41,27
	REGULAR	10	15,87
	Total	63	100,0

Fuente: Propia, información obtenido de la encuesta y procesado con el programa SPSSV.19

Figura N° 03



Fuente: Tabla N° 03

Interpretación: En la tabla y figura N° 03 demuestra que del 100% de encuestados, el 42,86% de docentes perciben el liderazgo administrativo del equipo directivo en nivel bueno, en cambio el 41,27% consideran en el nivel excelente, mientras que el 15,87% consideran en el nivel regular.

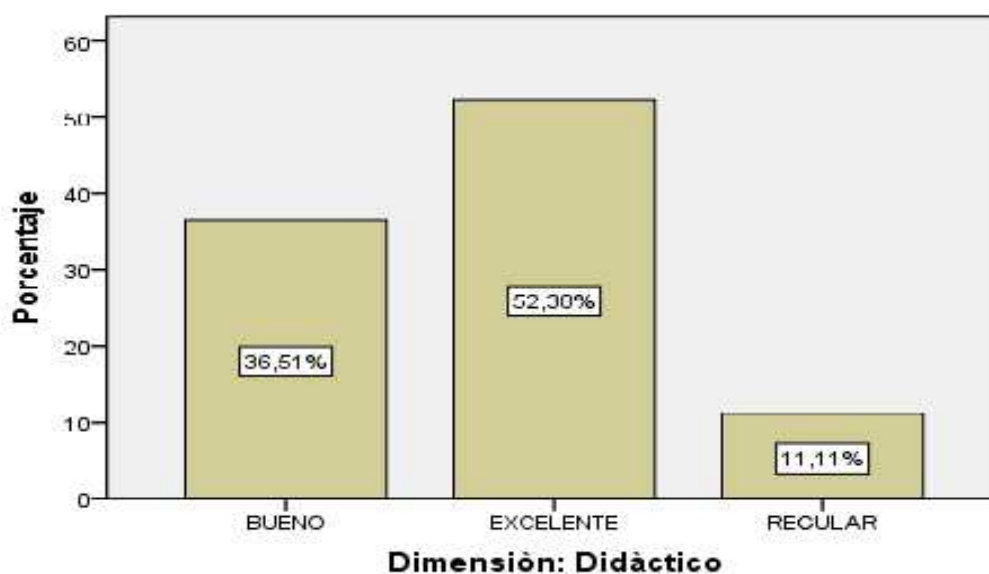
3.1.3. Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo didáctico

TABLA N° 04, dimensión liderazgo didáctico

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Válido	BUENO	23	36,51
	EXCELENTE	33	52,38
	REGULAR	7	11,11
	Total	63	100,0

Fuente: Propia, información obtenido de la encuesta y procesado con el programa SPSSV.19

Figura N° 04



Fuente: Tabla N° 04

Interpretación: En la tabla y figura N° 04 se muestra que del 100% de encuestados, el 36,51% de docentes perciben el liderazgo administrativo del equipo directivo en nivel bueno, seguido de 52,38% nivel excelente, mientras que el 11,11% consideran en el nivel regular.

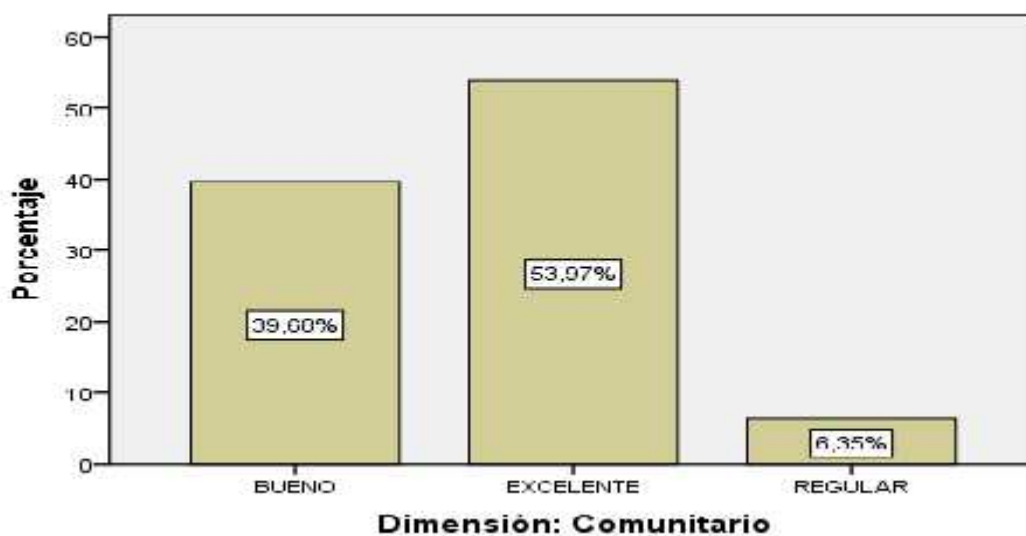
3.1.4. Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo comunitario

TABLA N° 05, dimensión liderazgo comunitario

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Válido	BUENO	25	39,68
	EXCELENTE	34	53,97
	REGULAR	4	6,35
	Total	63	100,0

Fuente: Propia, información obtenido de la encuesta y procesado con el programa SPSSV.19

Figura N° 05



Fuente: Tabla N° 05

Interpretación: En la tabla y figura N° 05 se demuestra que del 100% de encuestados, el 53.97% de docentes perciben el liderazgo comunitario del equipo directivo en nivel excelente, seguido de 39,68% nivel bueno y 6,35% nivel regular.

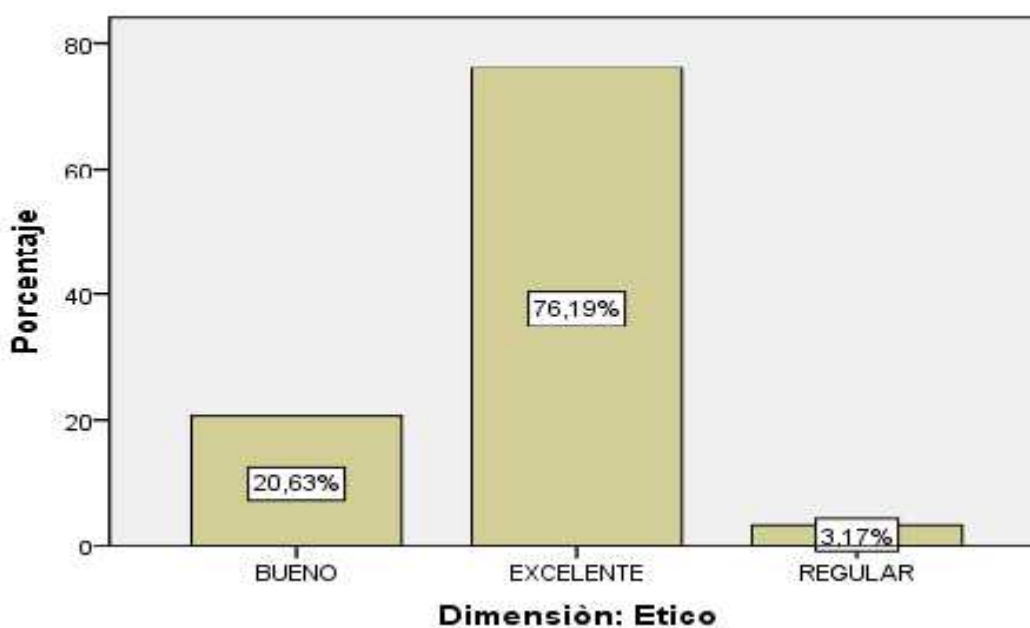
3.1.5. Procesamientos de datos de la dimensión liderazgo ético

TABLA N° 06, dimensión liderazgo ético

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Válido	BUENO	13	20,63
	EXCELENTE	48	76,19
	REGULAR	2	3,17
	Total	63	100,0

Fuente: Propia, información obtenido de la encuesta y procesado con el programa SPSSV.19

Figura N° 06



Fuente: Tabla N° 06

Interpretación: En la tabla y figura N° 06 se muestra que del 100% de encuestados, el 76.19% de docentes perciben el liderazgo ético del equipo directivo en nivel excelente, seguido de 20,63% nivel bueno, en cambio el 3,17% consideran en el nivel regular.

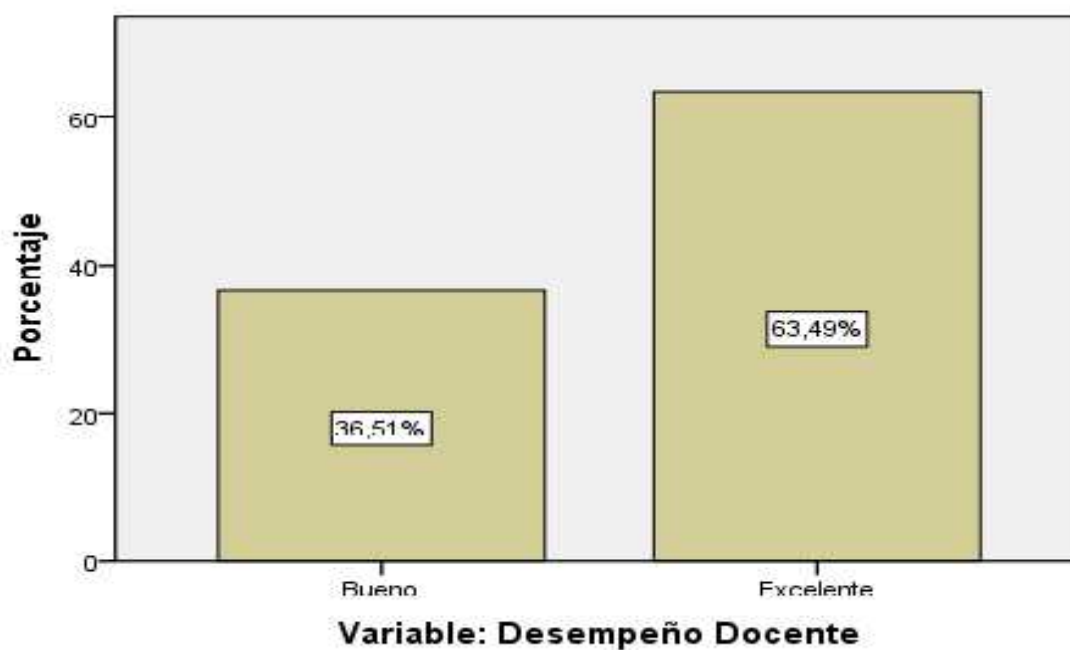
3.2. Procesamientos de datos de la variable desempeño docente

TABLA N° 07, variable desempeño docente

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Válido	BUENO	23	36,51
	EXCELENTE	40	63,49
	Total	63	100,0

Fuente: Propia, información obtenido de la encuesta y procesado con el programa SPSSV.19

Figura N° 07



Fuente: Tabla N° 07

Interpretación: En la tabla y figura N° 07 se demuestra que del 100% de encuestados en la variable desempeño docente, el 63.49% de docentes esta en nivel excelente y 36.51% nivel bueno.

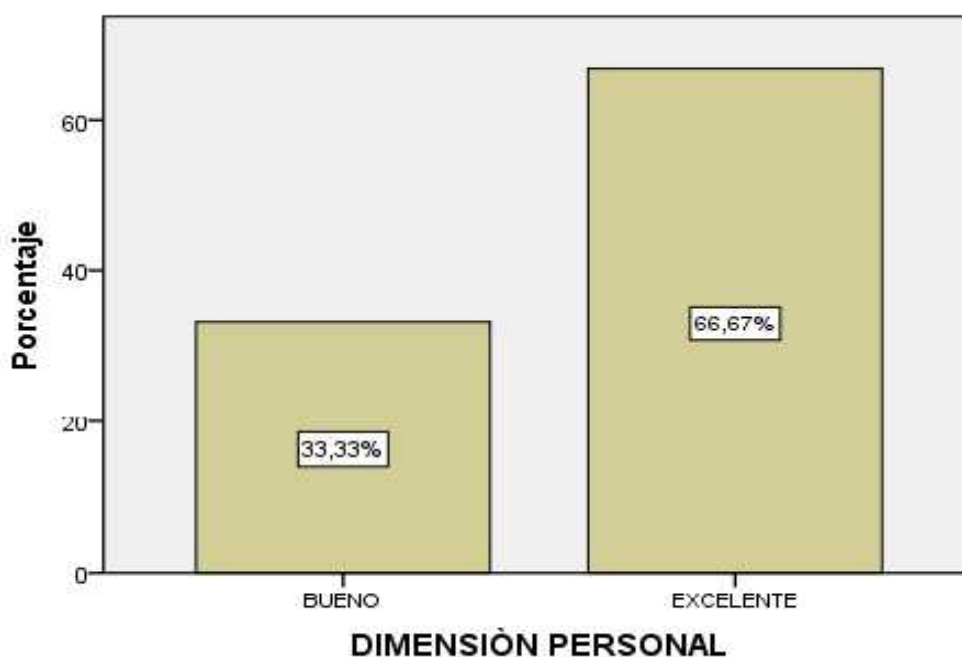
3.2.1. Procesamientos de datos de la dimensión personal

TABLA N° 08, dimensión personal

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Válido	BUENO	21	33,33
	EXCELENTE	42	66,67
	Total	63	100,0

Fuente: Propia, información obtenido de la encuesta y procesado con el programa SPSSV.19

Figura N° 08



Fuente: Tabla N° 08

Interpretación: En la tabla y figura N° 08 se muestra que del 100% de encuestados, en la dimensión personal, el 66.67% de docentes se ubican en nivel excelente y el 33.33% se ubican en el nivel bueno.

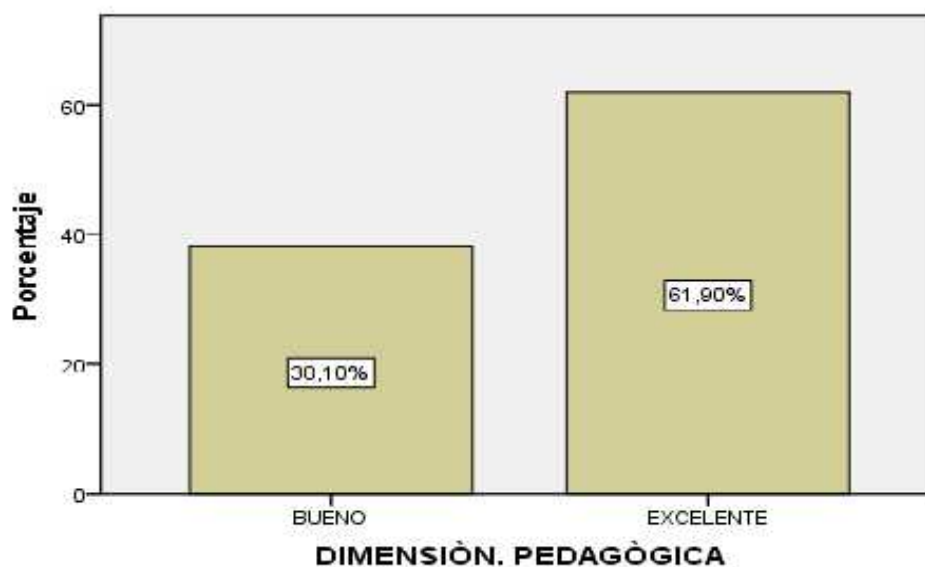
3.2.2. Procesamientos de datos de la dimensión pedagógica

TABLA N° 09, dimensión pedagógica

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA			
		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Válido	BUENO	24	38,10
	EXCELENTE	39	61,90
	Total	63	100,0

Fuente: Propia, información obtenido de la encuesta y procesado con el programa SPSSV.19

Figura N° 09



Fuente: Tabla N° 09

Interpretación: En la tabla y figura N° 09 se demuestra que del 100% de encuestado, en la dimensión pedagógica, el 61.90% de docentes está en nivel excelente y 38.10% nivel bueno.

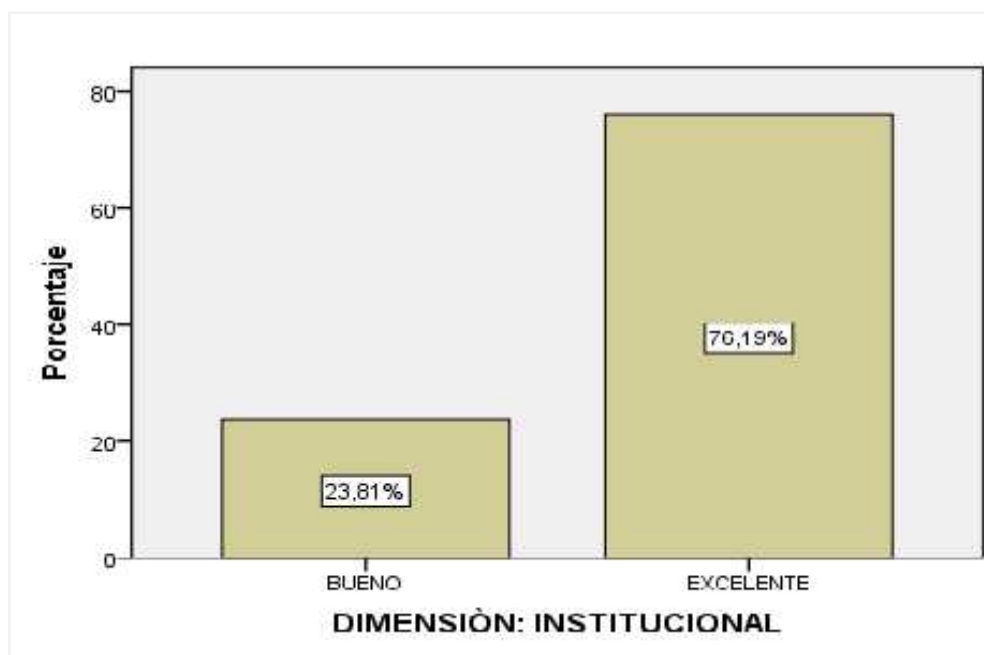
3.2.3. Procesamientos de datos de la dimensión institucional

TABLA N° 10, dimensión institucional

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Válido	BUENO	15	23,81
	EXCELENTE	48	76,19
	Total	63	100,0

Fuente: Propia, información obtenido de la encuesta y procesado con el programa SPSSV.19

Figura N° 10



Fuente: Tabla N° 10

Interpretación: En la tabla y figura N° 10 se demuestra que del 100% de encuestados, en la dimensión institucional, el 76.19% de docentes esta en nivel excelente, en cambio el 23.81% se ubican en el nivel bueno.

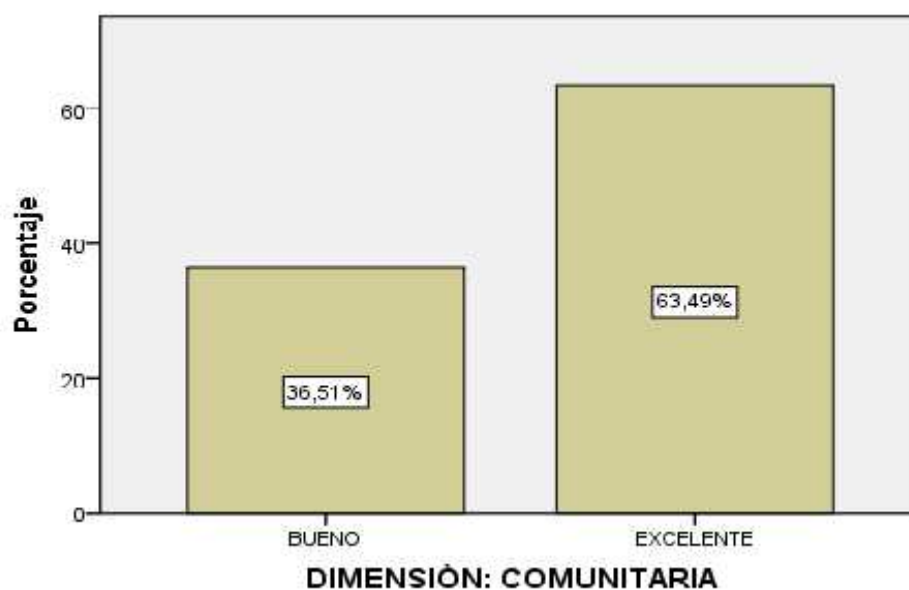
3.2.4. Procesamientos de datos de la dimensión comunitaria

TABLA N° 11, dimensión comunitaria

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
Válido	BUENO	23	36,51
	EXCELENTE	40	63,49
	Total	63	100,0

Fuente: Propia, información obtenido de la encuesta y procesado con el programa SPSSV.19

Figura N° 11



Fuente: Tabla N° 11

Interpretación: En la tabla y figura N° 11 se muestra que del 100% de encuestados, en la dimensión institucional, el 63,49% de docentes está en nivel excelente, mientras que el 36,51% se ubican en el nivel bueno.

3.3. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis se realiza en función al planteamiento de Alvarado y Agurto (2009), quienes proponen cinco pasos que a continuación se indican:

- i. Plantear la hipótesis nula H_0 y la hipótesis alternativa H_1
- ii. Seleccionar el nivel de significancia
- iii. Seleccionar el valor estadístico de la prueba
- iv. Formular la regla de decisión
- v. Toma una decisión

3.3.1. Hipótesis general

Formulación de la hipótesis general

H_0 : No existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

H_1 : Existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

Seleccionar el nivel de significancia

El nivel $\alpha=5\%=0.05$, por ser una prueba de dos colas el valor es $\alpha=0.025$.

Seleccionar el valor estadístico de la prueba

Se aplicará el grado de correlación de Pearson.

Formular la regla de decisión

Normalidad, se debe confirmar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Por lo tanto, se utilizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov por que el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) de distribuye normalmente es:

- a) P-valor $> \alpha$. **Aceptar la H_0** = los datos provienen de una distribución normal.
- b) P-valor $\leq \alpha$ **Aceptar la H_1** = los datos no provienen de una distribución normal.

P-valor del Liderazgo pedagógico =0.017	>	0.025
P-valor de la Desempeño docente = 0.000	<	0.025
Conclusión: La variable liderazgo pedagógico y desempeño docente se comportan normalmente, por lo que se elige la aplicación de la prueba de Pearson.		

Fuente: Base de datos

TABLA N° 12

Aplicación de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre las variables liderazgo pedagógico del equipo directivo y desempeño docente

CORRELACIONES			
		V 1 LIDERAZGO PEDAGÓGICO	V2 DESEMPEÑO DOCENTE
V 1 LIDERAZGO PEDAGÓGICO	Correlación de Pearson	1	,647**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
V2 DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,647**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

Fuente: Información obtenido de la aplicación del programa SPSSV.19

Interpretación: En la tabla N° 12, se muestra la aplicación de la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson que resulto $r= 0,647$ positivo considerable, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) y valor de $(P = 0.000 < 0.01)$, que significa altamente significativo que implica rechazar la hipótesis nula con nivel de significación del 1%. Se concluye que existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

3.3.2. Hipótesis específicos

Formulación de la hipótesis específico 1

H₀: No existe relación directa y significativa entre liderazgo estratégico del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

H₁: Existe relación directa y significativa entre liderazgo estratégico del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

Seleccionar el nivel de significancia

El nivel $\alpha=5\%=0.05$, por ser una prueba de dos colas el valor es $\alpha=0.025$

Seleccionar el valor estadístico de la prueba

Se aplicará el grado de correlación de Pearson

Formular la regla de decisión

Normalidad, se debe de confirmar que la variable aleatoria en ambos grupos se distribuye normalmente. Por lo que se utilizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov por que el tamaño de la muestra es mayor a 30 individuos. El criterio para determinar si la (VA) de distribuye normalmente es:

- a) P-valor $> \alpha$. **Aceptar la H₀** = los datos provienen de una distribución normal.
- b) P-valor $\leq \alpha$ **Aceptar la H₁** = los datos no provienen de una distribución normal.

P-valor de la dimensión Liderazgo estratégico =0.012	>	0.025
P-valor de la Desempeño docente = 0.000	<	0.025
Conclusión: La dimensión liderazgo estratégico y desempeño docente se comportan normalmente, por lo que se elige la aplicación de la prueba de Pearson.		

Fuente: Base de datos

TABLA N° 13

Aplicación de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo estratégico del equipo directivo y desempeño docente

CORRELACIONES			
		D1	V2
D1: Liderazgo estratégico	Correlación de Pearson	1	,430**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
V2: Desempeño docente	Correlación de Pearson	,430**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

Fuente: Información obtenido de la aplicación del programa SPSSV.19

Interpretación: En la tabla N° 13, se muestra la aplicación de la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson donde resultó $r = 0,430$ positivo moderado, Hernández, Fernández y Baptista (2014) y el valor de $(P = 0.000 < 0.01)$ que es altamente significativo que implica rechazar la hipótesis nula con nivel de significación del 1%. Por lo que se concluye que existe relación directa y significativa entre la dimensión de liderazgo estratégico del equipo directivo y desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

Formulación de la hipótesis específico 3

Ho: No existe relación directa y significativa entre liderazgo administrativo del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

Ha: Existe relación directa y significativa entre liderazgo administrativo del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

TABLA N° 14

Aplicación de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo administrativo del equipo directivo y desempeño docente.

CORRELACIONES			
		V2	D2
V2: Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,559**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
D2: Liderazgo administrativo	Correlación de Pearson	,559**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Información obtenido de la aplicación del programa SPSSV.19

Interpretación: En la tabla N° 14, una vez aplicado la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson donde $r = 0,559$ positivo moderado Hernández, Fernández, y Baptista (2014), donde el valor de $(P = 0.000 < 0.01)$ que es altamente significativo que implica rechazar la hipótesis nula con nivel de significación del 1%. Se concluye que existe relación directa y significativa entre liderazgo administrativo del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

Formulación de la hipótesis específico 4

Ho: No existe relación directa y significativa entre liderazgo didáctico del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

Ha: Existe relación directa y significativa entre liderazgo didáctico del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

TABLA N° 15

Aplicación de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo didáctico del equipo directivo y desempeño docente.

CORRELACIONES			
		V2	D3
V2: Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,577**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
D3: Liderazgo didáctico	Correlación de Pearson	,577**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			

Fuente: Información obtenido de la aplicación del programa SPSSV.19

Interpretación: En la tabla N° 15, después de haber aplicado la prueba estadística coeficiente de correlación de Pearson donde resultó $r = 0,577$ positivo moderado, Hernández, Fernández y Baptista (2014) y el valor ($P = 0.000 < 0.01$) que es altamente significativo que implica rechazar la hipótesis nula con nivel de significación del 1%. Se concluye existe relación directa y significativa entre liderazgo didáctico del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

Formulación de la hipótesis específico 5

Ho: No existe relación directa y significativa entre liderazgo comunitario del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

Ha: Existe relación directa y significativa entre liderazgo comunitario del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

TABLA N° 16

Aplicación de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo comunitario del equipo directivo y desempeño docente.

CORRELACIONES			
		V2	D4
V2: Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,527**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
D4: Liderazgo comunitaria	Correlación de Pearson	,527**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Información obtenido de la aplicación del programa SPSSV.19

Interpretación: En la tabla N° 16, se muestra que aplicando la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,527$ positivo moderado Hernández, Fernández y Baptista (2014) y valor ($P = 0.000 < 0.01$), que es altamente significativo que implica rechazar la hipótesis nula con nivel de significación del 1%. Se concluye existe relación directa y significativa entre liderazgo comunitario del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

Formulación de la hipótesis específico 6

Ho: No existe relación directa y significativa entre liderazgo ético del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

Ha: Existe relación directa y significativa entre liderazgo ético del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

TABLA N° 17

Aplicación de la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre la dimensión liderazgo ético del equipo directivo y desempeño docente.

CORRELACIONES			
		V2	D5
V2: Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,435**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	63	63
D5: Liderazgo ético	Correlación de Pearson	,435**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	63	63

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Información obtenido de la aplicación del programa SPSSV.19

Interpretación: De la tabla N° 17, habiendo aplicado la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,435$ positivo moderado Hernández, Fernández y Baptista (2014) y resultando ($P = 0.000 < 0.01$), es altamente significativo que implica rechazar la hipótesis nula con nivel de significación del 1%. Se concluye existe relación directa y significativa entre liderazgo ético del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.

IV.DISCUSIÓN

La discusión de resultados está enfocada a brindar respuesta a los propósitos formulados en la presente investigación, en este acápite se contrastan los resultados obtenidos mediante el análisis estadístico en la que se hizo uso de la herramienta estadística Coeficiente de correlación de Pearson, los antecedentes de investigación y la teoría que fundamenta el estudio.

Según los resultados mostrados en la tabla N° 12, la prueba estadística de Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,647$ positivo cuyo valor de P valor = $0.000 < 0.01$, que demuestra alta significancia entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente, estos resultados ratifican a las conclusiones planteadas por Macahuachi y Gonzales (2017), quienes señalaron que existe una relación directa y significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente, asimismo es coherente con lo señalado por Arana y Coronado (2017), quienes afirman la existencia de una relación directa y significativa entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño. Al respecto Medina (2014) señala que el liderazgo pedagógico es la mejora continua de las organizaciones educativas y el fomento de una cultura de cambio para mejorar las instituciones educativas, en tal sentido, el liderazgo pedagógico es la condición básica que tiene el directivo para plantear, establecer y optimizar el desempeño docente mediante la utilización de un conjunto de aptitudes adecuadas y pertinentes que permitan mejorar el trabajo pedagógico. Por tanto, cabe puntualizar que el liderazgo pedagógico y desempeño docente están relacionadas directa y significativamente, la misma que fue demostrada en la presente investigación.

Según la tabla 13, prueba estadística de Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,430$ positivo moderado y el valor de $P = 0.000 < 0.01$, por tanto se determinó la existencia de una relación directa y significativa entre liderazgo estratégico del equipo directivo y el desempeño docente, al respecto Chamorro (2005), señala que, el liderazgo académico en los sistemas educativos muy bien fortalecidos es siempre dinámico, debido a que el director y el sistema educativo comparten una visión de las acciones que van a desarrollar y la forma de cómo lo van a desarrollar. Para MED (2013), toda institución educativa necesita liderazgo

directivo, es decir un individuo o individuos que ocupen el cargo de director de una institución con respecto a las metas y objetivos. La transformación de la institución educativa demanda instituir este rol desde una perspectiva de liderazgo pedagógico. Desde esta perspectiva, se requiere que los directivos asuman un liderazgo pedagógico a fin de lograr las metas u objetivos institucionales.

En la tabla N° 14, la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,559$ positivo moderado, siendo el valor de $P = 0.000 < 0.01$, que es altamente significativo con nivel de significancia igual al 1% evidenciando de esta manera la existencia de una relación directa y significativa entre liderazgo administrativo del equipo directivo y el desempeño docente, al respecto Bolívar (1997), indica que un liderazgo positivo demanda una cultura organizativa de base, además una cultura escolar fuerte, requiere de un liderazgo pedagógico, sin embargo Marcano (2006), señala que en la evaluación del desempeño docente predomina el carácter administrativo de los directivos y la presencia de una escasa formación de los directivos en el aspecto psicopedagógico para desempeñar su función evaluadora, influencia de formas autoritarias e intolerantes de evaluación por parte del equipo directivo, por lo que, la evaluación no constituye un mecanismo que favorezca a la mejora y perfeccionamiento del desempeño del docente. Por lo que se deduce que los directivos de una institución educativa más se preocupan por la parte administrativa que la parte pedagógica, sin embargo, debe aclararse que es fundamental el liderazgo pedagógico para lograr un desempeño docente eficaz a nivel de Institución educativa.

Según la tabla N° 15, la prueba estadística, Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,577$ positivo moderado, donde valor de $P = 0.000 < 0.01$, es altamente significativo con un nivel de significancia de 1% donde se demuestra la existencia de una relación directa y significativa entre las dos variables de estudio, estos resultados son similares a los planteamientos hechos por Uribe (2007) manifiesta que los directores expertos ayudan y generan un clima organizacional de soporte a las actividades escolares; promoviendo propósitos comunes; hace partícipe a los profesores en la toma de decisiones acertadas, asimismo planean y realizan un seguimiento al trabajo pedagógico del docente, sin embargo, es necesario señalar que, en este proceso el desempeño docente se ve influenciado por muchos

factores, entre los que se señalan: económico, social, personal e institucional. Al respecto Rojas (2005), manifiesta que la dirección mejora su gestión y esta será exitosa cuando los líderes pedagógicos coordinen los trabajos que realizan en la institución educativa, de tal forma que las acciones técnico pedagógicas fluyan sin ninguna restricción.

Según la tabla N° 16 la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,527$ positivo moderado, donde el valor de $P = 0.000 < 0.01$, que es altamente significativo con nivel de significancia de 1% se concluye que existe relación directa y significativa entre liderazgo comunitario del equipo directivo y el desempeño docente, en cambio el MED (2012), señala que los directivos deben realizar la evaluación de desempeño docente tomando en consideración su nivel de participación en la gestión administrativa de la institución educativa, la misma que debe estar articulada a la comunidad. Es decir, para el Ministerio de Educación el liderazgo del director no está ligado a la comunidad, sino que esta es responsabilidad del docente, siendo esta posición una contradicción, toda vez que el director o directivos deben mantener una relación estrecha con la comunidad.

Según la tabla N° 17, prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,435$ positivo moderado, donde el valor de $P = 0.000 < 0.01$, siendo este resultado altamente significativo con un nivel de significancia de 1%, demostrándose que existe relación directa y significativa entre liderazgo ético del equipo directivo y el desempeño docente; al respecto Toro (2003), manifiesta que la evaluación docente se basa en estándares referentes, entre ellos considera: actividades pedagógicas, destrezas, cualidades, saberes y una escala de valores, quedando claramente evidenciado que la ética de un profesional es fundamental para el cumplimiento de sus funciones sean estas pedagógicas o administrativas.

V. CONCLUSIONES

Terminado el proceso de investigación se arribó a las siguientes conclusiones, los cuales se detallan a continuación:

Se determinó la existencia de una relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente la misma que se demuestra en la tabla N° 12, donde la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,647$ positivo moderado y resultando el valor de $P = 0.000 < 0.01$, altamente significativo con nivel de significancia del 1%.

Se establece que existe relación directa y significativa entre liderazgo estratégico del equipo directivo y el desempeño docente, tal como se evidencia en la tabla N° 13, donde la aplicación de la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,430$ positivo moderado y cuyo valor de $P = 0.000 < 0.01$, es altamente significativo.

Existe relación directa y significativa entre liderazgo administrativo del equipo directivo y el desempeño docente, donde la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,559$ positivo moderado y resultando el valor de P valor = $0.000 < 0.01$, es altamente significativo con nivel de significación del 1%. Tabla N° 14.

Se determinó que existe relación directa y significativa entre liderazgo didáctico del equipo directivo y el desempeño docente, estos resultados se muestran en la tabla N° 15, donde la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,577$ positivo moderado y resultando con valor de $P = 0.000 < 0.01$ que es altamente significativo con nivel de significancia del 1%.

Se determinó que existe relación directa y significativa entre liderazgo comunitario del equipo directivo y el desempeño docente, estos resultados se muestran en la tabla N° 16, donde la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,527$ positivo moderado y resultando con valor de $P = 0.000 < 0.01$ que es altamente significativo con nivel de significancia del 1%.

Se determinó que existe relación directa y significativa entre liderazgo ético del equipo directivo y el desempeño docente, donde la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resultó $r = 0,435$ positivo moderado y resultando con valor de $P = 0.000 < 0.01$, siendo esta altamente significativo con un nivel de significancia de 1%. Tabla N° 17.

VI.RECOMENDACIONES

Se recomienda plantear nuevas investigaciones sobre este tema a nivel experimental, a fin de demostrar empíricamente dichos resultados y contrastar con la realidad y a partir de ello proponer programas de capacitación dirigidos a directivos de la institución educativa ya que son ellos los que tienen la misión de dirigir la política institucional y así poder lograr un desempeño docente eficaz.

Que los directores de las instituciones educativas, propicien la participación de los docentes en los programas de formación continua en aspectos administrativos, manejo de estrategias didácticas, la formación ética y comunitaria a fin de ayudar en el incremento de la calidad educativa.

A las universidades e institutos superiores pedagógicos encargados de la formación de profesores incluir en sus planes curriculares asignaturas orientadas a gestión educativa, liderazgo pedagógico, didáctica, promoción y desarrollo comunal; ética y valores.

A los directivos de la institución educativa Colegio Nacional Yarinacocha, CNY tomar en consideración los resultados de la investigación a fin de mejorar la gestión educativa en lo que concierne al monitoreo y acompañamiento a los docentes, aspecto que requiere que los directivos tengan amplio conocimiento y dominio de la didáctica a fin de ayudar de manera eficaz al docente.

A los directivos y docentes de la institución educativa, mantener una relación estrecha entre los padres de familia y la comunidad en su conjunto ya que esto permitirá lograr los objetivos institucionales y de esta manera lograr el aprendizaje significativo en los estudiantes.

A los directivos de la institución educativa a mantener la ética profesional en el cumplimiento de sus funciones, ya que esto repercute de manera directa en el desempeño profesional de los docentes y estrecha relación con los padres de familia y comunidad en su conjunto.

VII.PROPUESTA



PROPUESTA DE MEJORA DEL LIDERAZGO DIRECTIVO Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA COLEGIO NACIONAL YARINACOCHA

I. DATOS GENERALES

- 1.1. INSTITUCIÓN : I. E. “Colegio Nacional Yarinacocha – CNY”
- 1.2. RESPONSABLES :
-) Director de la Institución Educativa
 -) Jefes de las áreas curriculares
- 1.3. DIRIGIDO A : Docentes de Institución Educativa CNY
- 1.4. MONITOREO : Directivos
- 1.5. DURACIÓN : Setiembre – diciembre 2018

II. FUNDAMENTACIÓN

La educación es un proceso permanente que viene experimentando cambios significativos en sus diferentes dimensiones producto de los avances científicos - tecnológicos que experimenta la humanidad; por lo que el liderazgo pedagógico del equipo directivo y desempeño docente, están sujetos a dichos cambios porque de ello depende alcanzar el logro de la calidad educativa que es una demanda de la sociedad peruana y por ende de la comunidad ucayalina. El presente programa de mejora se fundamenta en los resultados de la investigación, titulada “**Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la institución educativa “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018**” cuyas variables de investigación fueron:

2.1. Liderazgo pedagógico

Según Bolívar (2010), el liderazgo pedagógico es la forma en que se lleva a cabo en los centros educativos la tarea central de mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

2.2. Desempeño docente

Según Estrada (2013), el desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño docente desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarado”.

Al concluir la investigación se determinó que existe relación significativa entre el liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente en sus diferentes dimensiones. Sin embargo, las variables antes indicadas requieren mejorar en las dimensiones del plan curricular y desempeño docente con enfoque intercultural de la variable calidad educativa y las dimensiones, no obstante las dimensiones de liderazgo administrativo de 15,87 de los encuestados consideran como regular, en la dimensión liderazgo didáctico el 11,11 de los encuestados señalan como regular, en la dimensión del liderazgo comunitario el 6,35 asimismo en la dimensión del liderazgo ético el 3,17 señalan como regular ético, por lo que dichos aspectos deben ser mejorados a fin de lograr la calidad educativa.

III. FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

3.1. Método

Para desarrollar los temas propuestos, se aplicará la metodología activa que permita desarrollar las diferentes sesiones planificadas de manera dinámica y participativa.

3.2. Técnicas

Estudios de casos, conferencias, talleres, socio-dramas, discusiones grupales., etc.

3.3. Medios e instrumentos

Separatas, copias fotostáticas, lápices, hojas bond, computador, proyector multimedia, entre otros.

IV. ESTRUCTURA PROPUESTA DEL PROGRAMA

Competencia: Comprende la importancia del liderazgo pedagógico en las dimensiones: administrativo, didáctico, comunitario y ético	
CAPACIDAD	CONTENIDOS
	Liderazgo pedagógico
Aprender	<ul style="list-style-type: none">) Liderazgo directivo) Liderazgo pedagógico) Dimensiones del liderazgo pedagógico
Hacer	<ul style="list-style-type: none">) Propone mejoras en el plan de monitoreo y acompañamiento a los docentes.) Propone planes de proyección hacia la comunidad.) Analiza el rol del equipo directivo) Propone el perfil ideal del directivo y jerárquicos.
Ser	<ul style="list-style-type: none">) Demuestra compromiso de trabajo) Demuestra respeto dentro y fuera de la institución educativa) Asume con responsabilidad las funciones que le competen) Es tolerante ante diferentes situaciones adversas.
Competencia: Analiza la importancia del desempeño docente en el proceso educativo desde sus diferentes dimensiones.	
	Desempeño docente
Aprender	<ul style="list-style-type: none">) Dimensión personal) Dimensión pedagógica) Dimensión institucional) Dimensión comunitaria
Hacer	<ul style="list-style-type: none">) Analiza la importancia de las dimensiones del desempeño docente.) Analiza el trabajo pedagógico teniendo en cuenta el buen desempeño docente- MED.

	<ul style="list-style-type: none">) Propone estrategias de trabajos colaborativos a fin de mejorar su desempeño en aula.
Ser	<ul style="list-style-type: none">) Demuestra compromiso con la mejora de la calidad educativa.) Demuestra interés por actualizar sus conocimientos y habilidades en estrategias metodológicas.) Cumple con responsabilidad los trabajos asignados.) Es tolerante ante situaciones adversas.

V. SESIONES DE APRENDIZAJE

Nº DE SESIONES	DENOMINACIÓN	DURACIÓN	FRECUENCIA
LIDERAZGO PEDAGÓGICO			
Sesión 01	Liderazgo directivo en el siglo XXI	02 horas	02 veces al mes
Sesión 02	Rol del lidera pedagógico a nivel institucional	02 horas	
Sesión 03	Dimensiones del liderazgo pedagógico	02 horas	02 veces al mes
Sesión 04	Perfil del líder pedagógico	02 horas	
DESEMPEÑO DOCENTE			
Sesión 05	Desempeño docente en el marco del Buen desempeño docente MED	02 horas	02 veces al mes
Sesión 06	Dimensiones del desempeño docente	02 horas	
Sesión 07	Perfil del docente del siglo XXI	02 horas	02 veces al mes
Sesión 08	Retos del siglo XXI y sus implicancias en la función docente	02 horas	

VI. EVALUACIÓN

La evaluación se realizará por cada sesión de aprendizaje desarrollada, teniendo en cuenta las capacidades planteados para cada tema o contenido,

para tal efecto se utilizará instrumentos de evaluación como: pruebas objetivas, fichas de observación, lista de cotejo entre otros.

VII. ESTRATEGIAS

-) Invitación a ponentes. (UNU, UNIA y Otros)
-) Gestiones ante UNICEF, MED, DREU y UGEL solicitando especialistas como ponentes.
-) Gestión ante la DREU para la certificación correspondiente
-) Otras gestiones para cubrir gastos (auspicio)

VIII. PRESUPUESTO

Cada sesión de aprendizaje demandará un gasto de 250.00 nuevos soles aproximadamente, tal como se especifica en el siguiente cuadro.

Nº	CONCEPTO	GASTO S/.
01	Medios y materiales	80.00
02	Refrigerio	135.00
03	Otros	35.00
Sub total		250.00
Total (8x250)		2,000.00

IX. BIBLIOGRAFÍA

Jones, G. y George, J. (2006). *Administración contemporánea*. Cuarta edición. México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.

MED (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450da43d-bd8cd65b4736>

Peña, A. M. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata*. <http://www.oei.es>

Portilla, A. (2004). *Dirección de centros educativos*. Arequipa (Perú): Ediciones Calidad Educativa.

Rodríguez, Y. y Monteagudo, J. E. (2010). Dimensiones e indicadores para la evaluación del desempeño profesional de docentes en formación inicial. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, (17).

Saravia, L. y López, M. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 1 (2), 75-91. Referencia electrónica, recuperado el 25 de abril del 2012, de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>

Pucallpa, 25 de julio de 2018

VIII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arana, I. M. y Coronado, J. M. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro*. Tesis de maestría; Universidad Marcelino Champagnat. Lima – Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/108/1/32.%20Tesis%200%28Arana%20Ag%C3%BCero%20y%20Coronado%20Tarrillo%29.pdf>
- Arias, A. y Cantón, I. (2007). La dirección y el liderazgo: aceptación, conflicto y calidad. León (España): Universidad de León. *Revista de Educación, 345, enero-abril 2008, 229-254*. Referencia electrónica, recuperado el 24 de marzo del 2010, de http://www.revistaeducacion.mec.es/re345/re345_10.pdf
- Arimatea, J. (2008). *Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis de maestría.
- Alvarado, O. (1996). Gerencia educativa. *Desafíos y oportunidades*. Trujillo (Perú): Ediciones Vallejanas.
- Alvarado, L. y Agurto, H. (2009). *Estadística para Administración y Economía con aplicaciones en Excel*. Editorial San Marcos. Lima - Perú
- Álvarez, M. (2010). *Liderazgo compartido: buenas prácticas de dirección escolar*. Madrid: Wolters Klumers.
- Alvariño, C.; Arzola, S.; Brunner, J. J.; Recart, M. O. y Vizcarra, R. (2000). Gestión escolar: un estado del arte de la literatura. *Paideia, 29, 15-43*.
- Assaél, J. y López, J. (2008). La construcción e implementación del sistema de evaluación del desempeño docente chileno: principales tensiones y desafíos. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 1(2), 41-55*. Referencia electrónica, recuperado el 24 de abril del 2012, de <http://rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art3.pdf>
- Banegas, A. (2013). *El liderazgo en instituciones educativas superiores. El caso de UNITEC y su impacto en la práctica educativa, durante 2005-2010*.

- Tesis doctoral. Universidad Europea de Madrid. España. Recuperado de:
<http://abacus.universidadeuropea.es/bitstream/handle/11268/1343/Tesis+Alejandra+Banegas+Chavarr%C3%ADa.pdf?sequence=1>
- Bolívar, A. (2014). Liderazgo educativo y desarrollo profesional docente: Una revisión internacional. Liderazgo escolar y desarrollo profesional de docentes: *Aportes para la mejora de la escuela. Universidad de Concepción (Chile). RIL editores, 61-103.*
- Bolívar, A. (2010). ¿Cómo un liderazgo pedagógico y distribuido mejora los logros académicos? *Revisión de la investigación y propuesta. Magis, Revista Internacional de Investigación En Educación, 3(5), 79–106.*
- Bolívar, A. (1997). Liderazgo, mejora y centros educativos. *El liderazgo en educación, 25-46. Madrid: UNED.* Referencia electrónica, recuperado el 24 de marzo del 2010, de <http://www.educacion.es/cide/espanol/investigacion/rieme/documentos/files/bolivar4/Bolivar4.pdf>
- Bush, T. (2012). International perspectives on leadership development: making a difference. *Professional Development in Education, 38(4), 663-678*
- Calla, G. (2008). *El estilo de liderazgo de los directivos y su relación con el desempeño docente en la Región del Callao.* Lima: Universidad Nacional de Educación, tesis de maestría
- Chamorro, D. J. (2005). *Factores determinantes del estilo de liderazgo del directora.* Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid. España. Recuperado de: <http://biblioteca.ucm.es/BUCM/tesis/edu/ucm-t28589.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos.* Segunda edición. Bogotá (Colombia): Editorial Quebecor.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración.* Séptima edición. McGRAW-HILL/interamericana Editores, S.A. México.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración. Proceso administrativo.* España. Edit. McGraw Hill.
- Chun, M. C. y Jiménez, K. (2016). *Desempeño docente y rendimiento escolar en los estudiantes del 5to grado de primaria de la I.E. Fe y Alegría N° 43 –*

- Ventanilla 2014*. Tesis. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7611/Chun_HMDC-Jim%C3%A9nez_BK.pdf?sequence=1
- Condori, M. R. (2017). *Gestión del director y desempeño docente en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la red educativa N° 09, UGEL 02, Lima, 2016*. Tesis. Universidad César Vallejo. Lima - Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5172/Condori_QM R.pdf?sequence=1
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Carabobo – Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Fernández, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Lima: Universidad de Lima.
- Fernández, M. C., y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77).
- Gentry, W. A., Eckert, R. H., Stawiski, S. A. y Zhao, S. (2014). Los retos a los que se enfrentan los líderes de todo el mundo. *Center for Creative Leadership*. Recuperado de: <https://www.ccl.org/wp-content/uploads/2017/06/WP-LeadershipChallenge-ES-June-2014.pdf>
- Gimeno, J. (coord.) (1995). *La dirección de centros: análisis de tareas*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, CIDE.
- Goberna, R. (2001). *Aprender a liderar equipos*. Barcelona - España: Ediciones Paidós.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Graw-Hill Interamericana. Cuarta Edición. México.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición. México, D.F.: Thomson editores.
- Jiménez, B. (2000). *Evaluación de la docencia*. Jiménez ediciones, Evaluación de programas, centros y profesores. Madrid: Editorial Síntesis, 173-206.
- Jones, G. y George, J. (2006). *Administración contemporánea*. Cuarta edición. México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.

- Macahuachi P. B. y Gonzales, K. D. (2017). *Liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa inicial nuestra señora de la esperanza del distrito de Tambopata Puerto Maldonado – 2016*. Tesis. Madre de Dios Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/228/004-1-5-001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Marcano, L. (2006), *Modelo de evaluación del desempeño profesional docente. Tesis doctoral. Universidad Pedagógica Félix Varela. Santa Clara. Cuba*. Recuperado de:
<http://karin.fq.uh.cu/~vladimar/cursos/%23Did%E1cticarrrr/Tesis%20Defendidas/D%20Eval%20Desempe%F1o%20docente.pdf>
- Márquez, P. (1996). *Metodología de la Investigación. Modelo para el Diseño de Investigación Educativa*. Departamento de pedagogía aplicada. Facultad de Educación UAB.
- Maxwell, J. (2007). *Desarrolle el líder que está en usted*. Nashville (USA): Grupo Nelson, Editorial Caribe.
- MED (2013) *Marco de buen desempeño del directivo*. Recuperado de:
http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- MED (2012). *Marco de buen desempeño docente*. Recuperado de
<http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450da43d-bd8cd65b4736>
- MED (2008). *Ley nueva carrera pública magisterial N° 29062*. Recuperado el 10 de agosto del 2010, de
http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf.
- Medina, A. (2014). *El liderazgo Pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria*. Chile: Perspectiva educacional.
- Molero, F. (2002). Cultura y liderazgo. Una relación multifacética. *Boletín de Psicología. Universidad de Valencia, 76, nov 2002, 53-75*. Referencia electrónica, recuperado el 11 de abril del 2010, de
<http://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N76-4.pdf>

- Mulford, B. (2006). Liderazgo para mejorar la calidad de la educación secundaria: algunos desarrollos internacionales Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 10 (1). Referencia electrónica, recuperado el 20 de febrero del 2010, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev101ART2.pdf>
- Murillo, F. J. (2008). *Enfoque, situación y desafíos de la investigación sobre eficacia escolar en América Latina y el Caribe*. En Rosa Blanco (Coord.) Eficacia escolar y factores asociados en América Latina y El Caribe (pp. 17-47). Santiago: Orealc-Unesco; LLECE.
- Lecaros, R. E. (2017), *Liderazgo pedagógico y desempeño docente en la Institución Educativa Glorioso Húsares de Junín – El Agustino – 2017*. Tesis de Maestría. Universidad César vallejo. Lima Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7434/Lecaros_LRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peña, A. M. (2002). *Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata*. <http://www.oei.es>
- Ponce M. Z. (2005) *El Desempeño Profesional Pedagógico del Tutor del Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad*. Tesis de Dr. en Ciencias Pedagógicas Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello”. Matanzas.
- Portilla, A. (2004). *Dirección de centros educativos*. Arequipa (Perú): Ediciones Calidad Educativa.
- Raxuleu, M. (2014). *Liderazgo del director y desempeño pedagógico docente*. Tesis. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango – Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/09/Raxuleu-Manuel.pdf>
- Robinson, V. (2011). *Student-Centered Leadership* (First Edit). San Francisco: Jossey-Bass.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración*. Décima edición. México, D.F.: Pearson Educación.

- Rodríguez, Y. y Monteagudo, J. E. (2010). Dimensiones e indicadores para la evaluación del desempeño profesional de docentes en formación inicial. *Cuadernos de Educación y Desarrollo*, (17).
- Rojas, A. y Gaspar, F. (2006). *Bases del liderazgo en educación*. Santiago: Orealc-Unesco
- Rojas, G. (2005). *Significado que los profesores de un colegio particular pagado, le otorgan a los estilos de liderazgo en esa unidad escolar al equipo directivo*. Santiago: Universidad de Chile, tesis de maestría en educación.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002), *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Editorial Universitaria. Tercera Edición. Lima – Perú.
- Saravia, L. y López, M. (2008). La evaluación del desempeño docente. Perú, una experiencia en construcción. *Revista Iberoamericana de evaluación educativa*, 1 (2), 75-91. Referencia electrónica, recuperado el 25 de abril del 2012, de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art5.pdf>
- Silíceo, A., Angulo, B. y Silíceo, F. (2001). *Liderazgo: el don de servicio*. México, D. F.: McGraw Hill.
- Toro, J. B. (2003) Perfil del educador de la escuela católica. *Ponencia en IV Congreso Nacional de Educación Católica (CONACED)*, Bogotá, del 25 al 28 de septiembre de.
- Uribe, M. (2007). Liderazgo y competencias directivas para la eficacia escolar: experiencia del modelo de gestión escolar de la Fundación Chile. REICE - *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5 (5e), 149-156. Referencia electrónica, recuperado el 24 de abril del 2012, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/551/55121025022.pdf>
- UNESCO-OREALC (2014). *El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe*. Un estado del arte en base a ocho sistemas escolares de la región.
- Valdés, H. (2004). *El Desempeño del Maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Valdés, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. *Ponencia presentada por Cuba*. Recuperado de:

https://selinea.unidep.edu.mx/files/614to3368_396to614_r32902016040111051439614.pdf

Weinstein, J., Hernández, M. Cuéllar, C. y Flessa, J. (2014). *Liderazgo escolar en América Latina y el Caribe experiencias innovadoras de formación de directivos escolares en la región*. Facultad de Educación – Universidad Diego Portales. UNESCO- Santiago Chile.

ANEXOS

Anexo N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la Institución educativa “colegio nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018

Autores: Clemencia Capa Morillo
María Lupe Ferreyra Salazar

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	MÉTODOS / POBLACION Y MUESTRA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo estratégico y el desempeño docente?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Liderazgo administrativo y el desempeño docente?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo didáctico y el desempeño docente?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación directa y significativa entre liderazgo pedagógico del equipo directivo y el desempeño docente de la I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>Existe relación directa y significativa entre liderazgo estratégico del equipo directivo y el desempeño docente.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre liderazgo administrativo del equipo directivo y el desempeño docente.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre liderazgo didáctico del equipo directivo y el desempeño docente.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre liderazgo pedagógico y desempeño docente de I.E. “Colegio Nacional Yarinacocha” Pucallpa 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Establecer la relación entre liderazgo estratégico y el desempeño docente.</p> <p>Establecer la relación entre liderazgo administrativo y el desempeño docente.</p> <p>Establecer la relación entre liderazgo didáctico y el desempeño docente.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Liderazgo pedagógico</p> <p>Dimensiones</p> <p>) Estratégica</p> <p>) Administrativa</p> <p>) Didáctico</p> <p>) Comunitario</p> <p>) Ético</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones</p> <p>) Personal</p>	<p>Liderazgo Pedagógico</p> <p>1.1. Teoría de Liderazgo Pedagógico</p> <p>1.2.-Liderazgo Pedagógico</p> <p>1.2.1. Dimensión Estratégico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfoques del liderazgo pedagógico - Características del líder pedagógico. - Funciones del líder pedagógico. - importancia del líder pedagógico en el logro de la calidad educativa <p>1.2.2. Dimensión Administrativo</p> <p>1.2.3. Dimensión didáctica</p> <p>1.2.4. Dimensión Comunitario</p> <p>1.2.5. Dimensión Ético</p> <p>Desempeño docente</p> <p>2.1 Teoría del Desempeño Docente</p> <p>2.2. Desempeño Docente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición del desempeño Docente - Enfoques del desempeño docente. <p>2.21. Dimensión Personal</p>	<p>Diseño de investigación</p> <p>Correlacional descriptivo</p> <p>Población:</p> <p>83 docentes</p> <p>03 directivos</p> <p>05 jerárquicos</p> <p>Muestra</p> <p>55 docentes</p> <p>03 directivos</p> <p>05 jerárquicos</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de investigación</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Análisis y procesamiento de datos</p> <p>SPSS versión 19</p> <p>Los resultados se presentarán en tablas cuadros y gráficos</p>

<p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo comunitario y el desempeño docente?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo ético y el desempeño docente?</p>	<p>Existe relación directa y significativa entre liderazgo comunitario del equipo directivo y el desempeño docente.</p> <p>Existe relación directa entre liderazgo ético del equipo directivo y el desempeño docente.</p>	<p>Establecer la relación entre liderazgo comunitario y el desempeño docente.</p> <p>Existe relación directa entre liderazgo ético del equipo directivo y el desempeño.</p>	<p>) Pedagógica</p> <p>) Institucional</p> <p>) Comunitaria</p>	<p>- Importancia del buen desempeño para el logro del aprendizaje de los Estudiantes</p> <p>2.2.2. Dimensión Pedagógica</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición del Desempeño docente - Función docente Durante el siglo XVII. - Recursos didácticos <p>2.2.3. Dimensión Institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manual del desempeño docente - Evaluación del desempeño docente <p>2.2.4. Dimensión comunitaria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participación activa en la gestión Educativa y la comunidad. 	
---	---	---	---	---	--

Anexo Nº 02



ENCUESTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS, PERSONAL JERAQUICO Y DOCENTES SOBRE LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

La presente encuesta es completamente ANÓNIMA le pedimos responder con toda sinceridad las preguntas que a continuación se presentan. La información que usted nos proporciona será estrictamente confidencial ya que los datos serán utilizados exclusivamente con fines de investigación.

Gracias.

Instrucciones:

Marque con (x) la opción que considera pertinente en relación a la pregunta planteada y de acuerdo al valor que se le asigne.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN ESTRATÉGICO		1	2	3	4	5
1	En la elaboración del plan estratégico institucional el equipo directivo, promueve la participación de los demás miembros de la comunidad educativa.					
2	Las estrategias planteadas por el equipo directivo en el plan estratégico, están centradas en la enseñanza - aprendizaje.					
3	En el plan estratégico institucional se prioriza la enseñanza aprendizaje.					
4	El plan estratégico institucional ha sido elaborado teniendo en cuenta la visión y misión de la institución educativa.					
5	El plan estratégico institucional promueve el trabajo en equipo, innovación y uso adecuado de recursos					
DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA		1	2	3	4	5
6	El uso y manejo de recursos fiscales de la institución, es adecuado					
7	El uso y manejo de recursos humanos de la institución, es adecuado					
8	El uso y manejo de recursos tecnológicos y físicos de la institución, es adecuado					
9	Las funciones asignadas a los trabajadores de la institución educativa, se realizan, teniendo en					

	cuenta el puesto laboral en la cual fue nombrado o contratado.					
10	Las responsabilidades que se asignan al personal docente y administrativo son equitativas, teniendo su especialidad y/o habilidades.					
11	El equipo directivo se interesa. por conocer las fortalezas y debilidades del personal docente y administrativo de la institución.					
DIMENSIÓN DIDÁCTICA		1	2	3	4	5
12	El monitoreo pedagógico se hace previa planificación y de manera concertada con los docentes.					
13	Los instrumentos que utiliza en el proceso de monitoreo pedagógico y acompañamiento se socializa previamente con los docentes.					
14	Se brinda soporte pedagógico, a los docentes que así lo requieren.					
15	El monitoreo y acompañamiento pedagógico a los docentes, se hace pensando en los resultados de aprendizaje de los estudiantes.					
DIMENSIÓN COMUNITARIA		1	2	3	4	5
16	En la gestión administrativa y pedagógica se utilizan los recursos disponibles en la comunidad.					
17	Promueve buenas relaciones con los miembros de la comunidad.					
DIMENSIÓN ÉTICA		1	2	3	4	5
18	El equipo Directivo actúa con justicia y ética en el cumplimiento de sus funciones.					
19	El cumplimiento de las funciones del equipo Directivo se fundamenta en los principios de democracia, equidad y respeto de la diversidad.					

Anexo N° 03



ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

La presente encuesta es completamente ANÓNIMA le pedimos responder con toda sinceridad las preguntas que a continuación se presentan. La información que usted nos proporciona será estrictamente confidencial ya que los datos serán utilizados exclusivamente con fines de investigación.

¡Muchas gracias!

Instrucciones:

Marque con (x) la opción que considera correcta en relación a la pregunta planteada y de acuerdo al valor que se le asigne.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DIMENSIÓN PERSONAL		1	2	3	4	5
1	En su desempeño profesional, considera usted que tiene dominio de capacidades y habilidades docentes.					
2	El manejo de sus actitudes y emociones docentes es asertivo					
3	Su desempeño docente se enmarca dentro de los principios éticos.					
4	Se preocupa porque sus actitudes demuestran su vocación profesional docente.					
DIMENSIÓN PEDAGÓGICA		1	2	3	4	5
5	Considera usted que tiene habilidades para elaborar materiales educativos.					
6	Se preocupa por adquirir nuevos conocimientos relacionados con la elaboración de materiales educativos.					
7	En su trabajo pedagógico utiliza materiales didácticos según la temática que aborda.					
8	En su trabajo pedagógico cotidiano, se preocupa por lograr aprendizajes significativos.					
9	Su trabajo pedagógico, está orientado a propiciar aprendizajes significativos en los estudiantes.					

10	Cuando usted planifica las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, estas lo hacen pensando en el logro de aprendizajes significativos.					
11	La ejecución de las unidades y sesiones de aprendizaje lo hace con eficiencia.					
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL		1	2	3	4	5
12	Usted se preocupa por mantener un clima organizacional favorable.					
13	Las actividades que usted realiza como docente, están orientados a mantener un clima organizacional favorable.					
14	Cuando se realizan actividades o trabajos de carácter grupal, su participación es activa.					
15	Demuestra esmero, dedicación e identificación institucional en el cumplimiento de las responsabilidades asignadas.					
16	Mantiene un trato cordial y de respeto con los miembros de la comunidad educativa.					
17	Se preocupa por mantener el buen prestigio institucional y clima organizacional favorable.					
DIMENSIÓN COMUNITARIA		1	2	3	4	5
18	Promueve relaciones de convivencia pacífica con la comunidad.					
19	En el trabajo con los padres de familia y demás miembros de la comunidad educativa promueve la convivencia pacífica y democrática.					
20	En la relación con padres de familia y comunidad se preocupa por fomentar una convivencia democrática y cultura de paz.					

Anexo N° 04
FICHA DE VALIDACIÓN EXPERTO 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VALIDACIÓN DE EXPERTOS SOBRE INSTRUMENTOS PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TOLUQUEÑA NACIONAL, TAMBORÓN, PASTAZA 2016

CATEGORÍA	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	ESPECIFICACIONES		CRITERIOS DE EVALUACIÓN										INDICADOR DE CALIFICACIONES		
			I	II	RELACION ENTRE LA DESCRIPCIÓN Y LA		RELACION ENTRE LA DESCRIPCIÓN Y LA		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA DESCRIPCIÓN Y LA		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA ESPECIFICACIÓN DE RESPUESTA						
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Pertinencia	Estructura de competencias, habilidades y actitudes relacionadas con la actividad	1				✓		✓		✓		✓					
		2				✓		✓		✓		✓					
	No redundancia entre competencias y habilidades de actividad docente	3					✓		✓		✓		✓				
		4					✓		✓		✓		✓				
Adecuación	Estructura de competencias, conocimientos para la actividad y habilidades de actividad docente	5				✓		✓		✓		✓					
		6				✓		✓		✓		✓					
		7				✓		✓		✓		✓					
		8				✓		✓		✓		✓					
	Estructura de competencias relacionadas con la actividad docente para la actividad docente	9					✓		✓		✓		✓				
		10					✓		✓		✓		✓				
Especificidad	Clara operacionalización vinculada a la actividad docente y conocimientos para la actividad docente	11				✓		✓		✓		✓					
		12				✓		✓		✓		✓					
		13				✓		✓		✓		✓					
		14				✓		✓		✓		✓					
		15				✓		✓		✓		✓					
Cobertura	Estructura de competencias relacionadas y actitudes relacionadas con la actividad docente y conocimientos relacionados y actitudes de	16				✓		✓		✓		✓					
		17				✓		✓		✓		✓					
		18				✓		✓		✓		✓					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DOCENTES PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TOLUQUEÑA NACIONAL, TAMBORÓN, PASTAZA 2016

1. Este tipo de instrumento docente para medir el desempeño docente de la institución educativa TOLUQUEÑA NACIONAL, TAMBORÓN, PASTAZA 2016.

VALIDADO POR: Equipo Docente, Docente y Docente de LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TOLUQUEÑA NACIONAL, TAMBORÓN, PASTAZA 2016
 APLICADO Y VALIDADO DEL INSTRUMENTO DE: Oscar Manuel Torres Torres

VALIDADO (VALIDADA) POR LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TOLUQUEÑA NACIONAL, TAMBORÓN, PASTAZA 2016
 FECHA: 2016/05/16

Pertinencia	Adecuación	No Pertinencia
1	2	3


 Marco Antonio Díaz Aguirre
 Docente en Administración de la Educación

**Anexo N° 06
 FICHA DE VALIDACIÓN EXPERTO 3**

MATRIZ DE VALUACIÓN

PLAN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DEPARTAMENTO DE YARINACUCHO Y EL COMPLEJO ESCOLAR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA YARINACUCHA, COMISIÓN PARALÍTIOS

FORMA DE VALUACIÓN DE COMPETENCIAS BÁSICAS DESTACANDO PARA EL CASO EL LOGRO DE LOS APRENDIZAJOS DEL DEPARTAMENTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA YARINACUCHA, COMISIÓN PARALÍTIOS

CATEGORÍA	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	N°	NIVEL DE DESEMPEÑO								OBSERVACIONES DEL DESEMPEÑO
				BÁSICO		INTERMEDIO		AVANZADO		EXCELENTE		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMUNICACIÓN	Escucha comprensiva y plan estratégico para la lectura silenciosa en la alfabetización temprana	1			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		2			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		3			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Trabaja en equipo, identifica y describe el progreso al final de la sesión del trabajo	4			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		5			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
		6			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			
Mantiene actitud de respeto, honestidad, responsabilidad y tolerancia. Participa de manera activa en trabajos, proyectos o tareas en el proceso y contribuye de manera positiva.	7			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	8			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	9			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	10			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
Conoce los fundamentos y características de las diversas técnicas y del conocimiento a trabajar, tanto del contenido como de los que influyen en el mismo.	11			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	12			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	13			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	14			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
Comprende los datos e informa los datos aplicados en el proceso de enseñanza del maestro y toma medidas de acuerdo a los resultados.	15			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	16			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	17			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	18			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
Presenta la información obtenida y elaborada en los trabajos de manera organizada, ordenada y comprensible de la información.	19			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	20			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
Actúa en forma segura (para sí y otros)	21			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				
	22			<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>				

MATRIZ DE VALUACIÓN DE DESTACADOS

APRENDIZAJES BÁSICOS DESTACADOS: Escucha, para leer el mensaje pedagógico de estos textos de la institución educativa Colegio Nacional Yarinacocha, COMISIÓN PARALÍTIOS, tanto al estudiante como al docente, para el caso "Mensaje pedagógico de estos textos de la institución educativa Colegio Nacional Yarinacocha" COMISIÓN PARALÍTIOS de las Unidades: Lengua y Literatura de la institución educativa "Colegio Nacional Yarinacocha" Puntos (20)

APRENDIZAJES BÁSICOS DESTACADOS: En: Guía Manual (Guía de Aprendizaje)

CARTEL: Descripción de la institución "Nuestro Colegio"

EXPLICACIÓN DEL PROCESO

Participante	Mediamente Participante	No Participante
1	1	1



Dr. Cesar Manuel Gomez Arroyo

Anexo N° 07

CONSTANCIA DE LA I.E. COLEGIO NACIONAL YARINACUCHA

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONSTRUCCIÓN NACIONAL"

AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA I.E. "COLEGIO NACIONAL YARINACOCHA" DE PUERTO CALLAO, DISTRITO DE YARINACOCHA, DEPARTAMENTO DE UCAYALI, QUIEN SUSCRIBE;

AUTORIZA:

A las Prof.: **MARÍA LUPE FERREYRA SALAZAR** y **CLEMENCIA CAPA MORILLO**, Estudiantes de la Universidad César Vallejo filial Pucallpa del programa de PosGrado para la ejecución de una encuesta dirigida a docentes y directivos denominado, "LIDERAZGO PEDAGÓGICO DEL EQUIPO DIRECTIVO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA – "COLEGIO NACIONAL YARINACOCHA" a desarrollarse en los ambientes de nuestra Institución Educativa a partir del 30 de mayo del 2018, según expediente N° 922-2018-CNY presentado a esta Despacho, con la finalidad de obtener el grado de Magister. Cabe indicarle que al término de esta actividad deberá presentar a este Despacho el informe correspondiente.

Puerto Callao, 30 de mayo del 2018




Dr. Oscar Manuel Gomez Arroyo
DIRECTOR - CNY

Anexo N° 08

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO N° 01

I. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ENCUESTA PARA RECOGER INFORMACIÓN DE LA VARIABLE LIDERAZGO PEDAGÓGICO.

II. AUTORES

**: Bach. Capa Morillo, Clemencia
Bach. Ferreyra Salazar, María Lupe**

III. EXPERTOS QUE VALIDARON:

) Dr. Jesús Ttito Quispe
) Dra. Jannet Aspiros Bermúdez
) Dr. Marco Antonio Díaz Apac
) Dr. Oscar Manuel Gómez Arroyo

IV. OBJETIVO DE LA FICHA:

El propósito de la presente ficha técnica es:

Describir las características del instrumento de investigación denominado **“ENCUESTA PARA RECOGER INFORMACIÓN DE LOS DIRECTIVOS”** con respecto a la variable **V1. LIDERAZGO PEDAGÓGICO**.

V. DESCRIPCIÓN DE LA FICHA:

Es un instrumento que consta de 19 ítems, donde cada pregunta consta de 5 alternativas de respuesta los cuales deben ser elegidos por el encuestado según su opinión. Las posibles respuestas son: Nunca (1), casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Una vez elegida la respuesta esta debe ser marcado con un aspa en el casillero correspondiente.

VI. DIMENSIONES QUE EVALÚA:

El instrumento evalúa las siguientes dimensiones: la primera denominada **“DIMENSIÓN ESTRATEGICA”** que comprende 05 preguntas y la segunda denominada **“DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA”** que consta de 06 preguntas y la tercera denominada **“DIMENSIÓN DIDÁCTICA”** que comprende 04 preguntas, la **“DIMENSIÓN COMUNITARIA”** que consta de 02 preguntas y finalmente la **“DIMENSIÓN ÉTICA”** que consta de 02 preguntas.

VARIABLE	DIMENSIÓN	Nº DE ITEMS	PESO	BAREMOS POR DIMENSIÓN	BAREMOS DE VARIABLE
V1 LIDERAZGO PEDAGÓGICO	D1 DIMENSIÓN ESTRATEGICA	01,02,03,04,05,	5 x 5 = 25 25 Pts.	13 – 25 Bueno 7 – 12 Regular 0 – 6 Deficiente	19 x 5 = 95 pts.
	D2 DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA	06,07,08,09,10,11	6 x 5 = 30 30 Pts.	16 – 30 Bueno 8 – 15 Regular 0 – 7 Deficiente	
	D3 DIMENSIÓN DIDÁCTICO	12,13,14,15	4 x 5 = 20 20 Pts.	11 – 20 Bueno 6 – 10 Regular 0 – 5 Deficiente	49 – 95 Bueno 25 – 48 Regular
	D4 DIMENSIÓN COMUNITARIO	16,17	2 X 5 = 10 10 Pts.	6 – 10 Bueno 3 – 5 Regular 0 – 2 Deficiente	00 – 24 Deficiente
	D5 DIMENSIÓN ÉTICO	18,19	2 X 5 = 10 10 Pts.	6 – 10 Bueno 3 – 5 Regular 0 – 2 Deficiente	

VII. INTERPRETACIÓN DE BAREMOS

Como el instrumento comprende 05 dimensiones y para cada dimensión se ha formulado de manera independiente los baremos quedando establecido de la siguiente manera:

En la dimensión “DIMENSIÓN ESTRATEGICA” Si los resultados se ubican entre 13 – 25 puntos, entonces esto significa que el liderazgo pedagógico de los directivos es bueno, y si alcanza un puntaje de 7 – 12 significa que liderazgo pedagógico de los directivos es regular; en cambio si los resultados se ubican entre 0 – 6 puntos, significa que liderazgo pedagógico de los directivos es deficiente.

En la dimensión “DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA” si los resultados se ubican entre 16 – 30 puntos, significa que liderazgo pedagógico de los directivos en buena, y si los resultados se ubican entre 8- 15 puntos entonces, significa que liderazgo pedagógico de los directivos es regular; en cambio si los resultados se ubican entre 00 – 07 significa que liderazgo pedagógico de los directivos es deficiente.

En la dimensión “DIMENSIÓN DIDÁCTICA” si los resultados se ubican entre 11 – 20 puntos, significa que liderazgo pedagógico de los directivos es buena, y si los resultados se ubican entre 06 - 10 puntos entonces, significa que liderazgo pedagógico de los directivos es regular; en cambio si los resultados se ubican entre 00 – 05 significa que liderazgo pedagógico de los directivos es deficiente.

En la dimensión “DIMENSIÓN COMUNITARIA” si los resultados se ubican entre 06 – 10 puntos, significa que liderazgo pedagógico de los directivos es buena, y si los resultados se ubican entre 05 - 05 puntos entonces, significa que liderazgo pedagógico de los directivos es regular; en cambio si los resultados se ubican entre 00 – 02 significa que liderazgo pedagógico de los directivos es deficiente.

En la dimensión “DIMENSIÓN ÉTICA” si los resultados se ubican entre 06 – 10 puntos, significa que liderazgo pedagógico de los directivos es buena, y si los resultados se ubican entre 05 - 05 puntos entonces, significa que liderazgo pedagógico de los directivos es regular; en cambio si los resultados se ubican entre 00 – 02 significa que liderazgo pedagógico de los directivos es deficiente.

Con respecto a la variable V1 “LIDERAZGO PEDAGÓGICO DE LOS DIRECTIVOS” si los puntajes se ubican entre 49 – 95 puntos esto significa que existe un buen liderazgo pedagógico de los directivos, y si los puntajes se ubican entre 25 – 48 puntos esto significa liderazgo pedagógico de los directivos es regular, en cambio si los resultados se ubican entre 00 – 24 significa que el liderazgo pedagógico de los directivos es deficiente.

VIII. CARACTERÍSTICAS DE LOS SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN O DE LAS UNIDADES MUESTRALES.

Directivos de la institución Educativa Colegio Nacional Yarinacocha.

IX. DURACIÓN PARA SU APLICACIÓN

05 minutos

X. MATERIALES

Hoja impresa, lápiz, borrador, folder.

Anexo N° 09

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO N° 02

I. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

ENCUESTA PARA RECOGER INFORMACIÓN DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

II. AUTORES

**: Bach. Capa Morillo, Clemencia
Bach. Ferreyra Salazar, María Lupe**

III. EXPERTOS QUE VALIDARON:

) Dr. Jesús Ttito Quispe
) Dra. Jannet Aspiros Bermúdez
) Dr. Marco Antonio Díaz Apac
) Dr. Oscar Manuel Gómez Arroyo

IV. OBJETIVO DE LA FICHA:

El propósito de la presente ficha técnica es:

Describir las características del instrumento de investigación denominado **“ENCUESTA PARA RECOGER INFORMACIÓN DE LOS DOCENTES”** con respecto a la variable **V2. DESEMPEÑO DOCENTE**.

V. DESCRIPCIÓN DE LA FICHA:

Es un instrumento que consta de 20 ítems, donde cada pregunta consta de 5 alternativas de respuesta los cuales deben ser elegidos por el encuestado según su opinión. Las posibles respuestas son: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Una vez elegida la respuesta esta debe ser marcado con un aspa en el casillero correspondiente.

VI. DIMENSIONES QUE EVALÚA:

El instrumento evalúa 04 dimensiones: la primera denominada “DIMENSIÓN PERSONAL” que comprende 04 preguntas, la segunda denominada “DIMENSIÓN PEDAGÓGICA” que consta de 07 preguntas, la tercera denominada “DIMENSIÓN INSTITUCIONAL” que comprende 06 preguntas, la “DIMENSIÓN COMUNITARIA” que consta de 03 preguntas.

VARIABLE	DIMENSIÓN	Nº DE ITEMS	PESO	BAREMOS POR DIMENSIÓN	BAREMOS DE VARIABLE
	D1	01,02,03,04		11 – 20	

V1 DESEMPEÑO DOCENTE	DIMENSIÓN PERSONAL		4 x 5 = 20 20 Pts.	Bueno 6 – 10 Regular 0 – 5 Deficiente	20 x 5 = 100 pts.
	D2 DIMENSIÓN PEDAGOGICA	05,06,07,08 ,09,10,11	7 x 5 = 35 35 Pts.	18 – 35 Bueno 9 – 17 Regular 0 – 8 Deficiente	51 – 100 Bueno 26 – 50 Regular
	D3 DIMENSIÓN INSTITUCIONA L	12,13,14,15 16,17	6 x 5 = 30 30 Pts.	16 – 30 Bueno 8 – 15 Regular 0 – 7 Deficiente	00 – 25 Deficiente
	D4 DIMENSIÓN COMUNITARIA	18, 19, 20	3 X 5 = 15 15 Pts.	8 – 15 Bueno 4 – 7 Regular 0 – 3 Deficiente	

VII. INTERPRETACIÓN DE BAREMOS

Como el instrumento comprende 05 dimensiones y para cada dimensión se ha formulado de manera independiente los baremos quedando establecido de la siguiente manera:

En la dimensión “DIMENSIÓN PERSONAL” Si los resultados se ubican entre 11 – 20 puntos, entonces esto significa que el desempeño docente es bueno, y si alcanza un puntaje de 6 – 10 significa que el desempeño docente es regular; en cambio si los resultados se ubican entre 0 – 5 puntos, significa que el desempeño docente es deficiente.

En la dimensión “DIMENSIÓN PEDAGÓGICA” si los resultados se ubican entre 18 – 35 puntos, significa que el desempeño docente en bueno, y si los resultados se ubican entre 9- 17 puntos entonces, significa que el desempeño docente es regular; en cambio

si los resultados se ubican entre 00 – 08 significa que el desempeño docente es deficiente.

En la dimensión “DIMENSIÓN INSTITUCIONAL” si los resultados se ubican entre 16 – 30 puntos, significa que el desempeño docente es bueno, y si los resultados se ubican entre 08 - 15 puntos entonces, significa que el desempeño docente es regular; en cambio si los resultados se ubican entre 00 – 07 significa que el desempeño docente es deficiente.

En la dimensión “DIMENSIÓN COMUNITARIA” si los resultados se ubican entre 08 – 15 puntos, significa que el desempeño docente es bueno, y si los resultados se ubican entre 04 - 07 puntos entonces, significa que el desempeño docente es regular; en cambio si los resultados se ubican entre 00 – 03 significa que el desempeño docente es deficiente.

Con respecto a la variable V2 “DESEMPEÑO DOCENTE” si los puntajes se ubican entre 51 – 100 puntos esto significa que existe un buen desempeño docente, y si los puntajes se ubican entre 26 – 50 puntos esto significa que el desempeño docente es regular, en cambio si los resultados se ubican entre 00 – 25 significa que el desempeño docente es deficiente.

VIII. CARACTERÍSTICAS DE LOS SUJETOS DE LA INVESTIGACIÓN O DE LAS UNIDADES MUESTRALES.

Docentes de la institución Educativa Colegio Nacional Yarinacocha.

IX. DURACIÓN PARA SU APLICACIÓN

05 minutos

X. MATERIALES

Hoja impresa, lápiz, borrador, folder.

Anexo N° 10

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



Aplicación de la encuesta a docentes de la institución educativa



Aplicación de la encuesta a docentes de la institución educativa

Anexo N° 11

BASE DE DATOS

Codigo	Variable	Estratégico	Administrativa	Didáctica	Comunitaria	Ética
1	87	25	25	19	8	10
2	88	22	28	20	8	10
3	73	23	18	15	8	9
4	90	23	28	19	10	10
5	78	22	21	17	8	10
6	88	22	28	19	9	10
7	61	19	17	10	5	10
8	66	18	19	11	8	10
9	74	18	24	15	9	8
10	84	22	24	19	9	10
11	73	19	24	14	8	8
12	83	23	23	17	10	10
13	87	23	25	20	9	10
14	90	24	26	20	10	10
15	80	19	27	16	9	9
16	81	23	23	16	9	10
17	85	23	26	18	8	10
18	66	21	16	13	8	8
19	88	25	24	19	10	10
20	78	20	23	17	9	9
21	65	20	18	14	7	6
22	79	21	24	15	9	10
23	76	21	24	15	8	8
24	87	24	30	13	10	10
25	76	21	23	14	8	10
26	92	25	28	19	10	10
27	71	22	19	14	8	8
28	91	25	28	18	10	10
29	64	22	17	12	5	8
30	90	23	28	19	10	10
31	86	24	30	12	10	10
32	80	22	24	15	9	10
33	65	20	18	14	7	6
34	87	25	25	19	8	10
35	92	25	28	19	10	10
36	78	22	21	17	8	10
37	76	21	24	15	8	8
38	88	22	28	19	9	10
39	61	19	17	10	5	10
40	67	18	19	11	9	10
41	80	18	26	17	9	10
42	84	22	24	19	9	10
43	73	19	24	14	8	8
44	84	23	23	18	10	10
45	87	23	25	20	9	10
46	90	24	26	20	10	10

47	80	19	27	16	9	9
48	81	23	23	16	9	10
49	85	23	26	18	8	10
50	66	21	16	13	8	8
51	88	25	24	19	10	10
52	78	20	23	17	9	9
53	64	22	17	12	5	8
54	90	25	27	18	10	10
55	70	22	19	13	8	8
56	74	21	22	13	8	10
57	73	23	18	15	8	9
58	88	22	28	20	8	10
59	92	25	29	19	9	10
60	92	25	28	19	10	10
61	76	21	24	15	8	8
62	79	21	24	18	9	7
63	81	20	26	18	8	9
64	87	87	87	87	87	87
65	74	74	74	74	74	74
66	80	80	80	80	80	80
67	91	91	91	91	91	91
68	92	92	92	92	92	92
69	85	85	85	85	85	85
70	80	80	80	80	80	80
71	79	79	79	79	79	79
72	80	80	80	80	80	80
73	95	95	95	95	95	95
74	94	94	94	94	94	94
75	90	90	90	90	90	90
76	87	87	87	87	87	87
77	91	91	91	91	91	91
78	91	91	91	91	91	91
79	94	94	94	94	94	94
80	91	91	91	91	91	91
81	76	76	76	76	76	76
82	89	89	89	89	89	89
83	91	91	91	91	91	91
84	80	80	80	80	80	80
85	81	81	81	81	81	81
86	79	79	79	79	79	79
87	84	84	84	84	84	84
88	80	80	80	80	80	80
89	88	88	88	88	88	88
90	79	79	79	79	79	79
91	93	93	93	93	93	93
92	79	79	79	79	79	79
93	86	86	86	86	86	86

94	100	100	100	100	100	100
95	97	97	97	97	97	97
96	80	80	80	80	80	80
97	100	100	100	100	100	100
98	95	95	95	95	95	95
99	91	91	91	91	91	91
100	79	79	79	79	79	79
101	81	81	81	81	81	81
102	80	80	80	80	80	80
103	79	79	79	79	79	79
104	98	98	98	98	98	98
105	90	90	90	90	90	90
106	80	80	80	80	80	80
107	97	97	97	97	97	97
108	96	96	96	96	96	96
109	96	96	96	96	96	96
110	87	87	87	87	87	87
111	94	94	94	94	94	94
112	93	93	93	93	93	93
113	79	79	79	79	79	79
114	94	94	94	94	94	94
115	89	89	89	89	89	89
116	80	80	80	80	80	80
117	96	96	96	96	96	96
118	80	80	80	80	80	80
119	80	80	80	80	80	80
120	79	79	79	79	79	79
121	96	96	96	96	96	96
122	94	94	94	94	94	94
123	98	98	98	98	98	98
124	80	80	80	80	80	80
125	96	96	96	96	96	96
126	96	96	96	96	96	96